





# **ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**ESCUELA DE FISICA Y MATEMATICA**

**INGENIERIA ESTADISTICA INFORMATICA**

## **“ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL NIVEL DE ESTRÉS EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO DEL PERÍODO ACADÉMICO OCTUBRE 2014 - FEBRERO 2015 UTILIZANDO EL TEST DE BURNOUT”**

Trabajo de titulación presentado para optar el grado académico de:

**INGENIERA EN ESTADISTICA INFORMATICA**

**AUTORA: VARGAS ORTEGA MARIA JOSE**

Riobamba-Ecuador.  
2016

© 2015 Vargas Ortega María José.

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos por cualquier medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica de los documentos, siempre y cuando se reconozca el Derecho de Autor.

# **ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO**

## **FACULTAD DE CIENCIAS**

### **ESCUELA DE FISICA Y MATEMATICA**

El Tribunal de Titulación certifica que : El trabajo de investigación: **“ANÁLISIS ESTADÍSTICO DEL NIVEL DE ESTRÉS EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO DEL PERÍODO ACADÉMICO OCTUBRE 2014 - FEBRERO 2015 UTILIZANDO EL TEST DE BURNOUT”**, de responsabilidad de la señora egresada María José Vargas Ortega, ha sido prolijamente revisado por los Miembros del Tribunal de Tesis, quedando autorizada su presentación.

---

Dr. Luis Vera Rojas  
**DIRECTOR TRABAJO DE TITULACIÓN**

---

Ing. Carola Flores  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

Yo, María José Vargas Ortega soy responsable de las ideas, doctrinas y resultados expuestos en esta Tesis y el patrimonio intelectual del Trabajo de Titulación pertenece a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

---

**MARIA JOSE VARGAS ORTEGA**

## **DEDICATORIA**

A mis abuelitos maternos, pilares fundamentales en vida, sin ellos jamás hubiese llegado a ser lo que soy, gracias por regalarme la mejor herencia para poder defenderme en la vida.

A mi madre, por el apoyo incondicional que me ha brindado, por tener siempre la fortaleza de salir adelante sin importar los obstáculos y por haberme enseñado los valores y principios que hoy rigen mi vida.

A mi esposo, por su paciencia, comprensión y apoyo, hoy hemos alcanzado un triunfo más.

A mi hijo que ahora es mi motivación para salir adelante y llegar a ser un ejemplo para él.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por bendecirme y guiarme para alcanzar mis metas.

A la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo por darme la oportunidad de estudiar y ser una profesional.

A los docentes quienes durante mi carrera me brindaron las herramientas necesarias para defenderme en el ámbito profesional.

A mi director de tesis, Dr. Luis Vera Rojas y a la Ing. Carola Flores mi más amplio agradecimiento por su paciencia, por su valiosa dirección y apoyo para concluir mi tesis.

## INDICE

<b>INDICE DE GRAFICOS .....</b>	<b>XI</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>XII</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
<b>CAPITULO 1.....</b>	<b>14</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>14</b>
1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA .....	14
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	14
1.3 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	15
1.4 OBJETIVOS .....	16
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	16
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	16
<b>CAPITULO 2.....</b>	<b>17</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>17</b>
2.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.....	17
2.2 BASES TEÓRICAS .....	19
2.3 MARCOS CONCEPTUALES O GLOSARIO.....	20
2.3.1 DEFINICIÓN DE BURNOUT.....	20
2.3.2 INSTRUMENTOS DE MEDIDA DEL BURNOUT .....	20
2.3.3 DEFINICIONES ESTADÍSTICAS.....	21
2.3.3.1 Análisis inferencial .....	23
<b>CAPÍTULO 3 .....</b>	<b>26</b>
<b>3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>26</b>
3.1 LUGAR DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
3.2 MÉTODOS Y TÉCNICAS .....	26
3.2.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	26
3.2.2 POBLACIÓN DE ESTUDIO .....	26
3.2.3 TAMAÑO DE MUESTRA .....	27



3.2.3.1 Fórmula para determinar la muestra .....	27
3.2.3.2 Cálculo de la muestra.....	27
3.2.3.3 Muestra distribuida por facultades .....	28
<b>3.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>28</b>
<b>3.4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN .....</b>	<b>28</b>
<b>3.5 HIPÓTESIS .....</b>	<b>29</b>
3.5.1 HIPÓTESIS GENERAL.....	29
3.5.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	29

## **4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....30**

<b>4.1 ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>30</b>
<b>4.1.1 CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS .....</b>	<b>30</b>
4.1.1.1 Género.....	30
4.1.1.3 Estado Civil.....	32
4.1.1.4 Número de hijos .....	33
<b>4.1.2 CARACTERÍSTICAS LABORALES .....</b>	<b>34</b>
4.1.2.1 Situación administrativa.....	34
4.1.2.2 Facultad a la que pertenece .....	35
4.1.2.3 Titulación Académica .....	36
4.1.2.4 Años de experiencia como docente.....	37
4.1.2.5 Años de antigüedad en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo .....	38
4.1.2.6 Número de alumnos a su cargo .....	39
<b>4.1.3 FUENTE DE ESTRÉS .....</b>	<b>40</b>
<b>4.1.4 INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (M.B.I.).....</b>	<b>41</b>
4.1.4.1 Puntuaciones medias .....	41
<b>4.1.5 VALORACIÓN QUE LOS ORIENTADORES REALIZAN DEL DESEMPEÑO DE SU ROL PROFESIONAL.....</b>	<b>44</b>
4.1.5.1 Grado de satisfacción con el desempeño del papel profesional .....	45
4.1.5.2 Grado de realización de las expectativas iniciales .....	46
4.1.5.3 Grado de propensión al abandono del puesto .....	47
4.1.5.4 Nivel de estrés en el trabajo .....	48
4.1.5.5 Área que contribuye con mayor peso al estrés.....	49
4.1.5.6 Grado de compromiso con el puesto de trabajo .....	50
<b>4.2 ANÁLISIS INFERENCIAL.....</b>	<b>51</b>
<b>4.2.1 VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS .....</b>	<b>52</b>
Relaciones entre el género y el nivel de satisfacción laboral.....	52
Relaciones entre la edad y el nivel de satisfacción laboral. ....	59
Relaciones entre la edad y propensión al abandono del puesto. ....	61
Relaciones entre la edad y el grado de compromiso .....	62
Relaciones entre la Estado civil y el nivel de satisfacción laboral.....	67
Relaciones entre la Estado civil y propensión al abandono del puesto.....	69
Relaciones entre el Estado civil y el grado de compromiso.....	70
Relaciones entre la Número de hijos y el nivel de satisfacción laboral. ....	74
Relaciones entre la Número de hijos y propensión al abandono del puesto. ....	76

Relaciones entre el Número de hijos y el grado de compromiso .....	77
<b><u>CONCLUSIONES .....</u></b>	<b><u>81</u></b>
<b><u>RECOMENDACIONES .....</u></b>	<b><u>84</u></b>
<b><u>REFERENCIASBIBLIOGRÁFICAS .....</u></b>	<b><u>85</u></b>
<b><u>ANEXOS .....</u></b>	<b><u>87</u></b>
<b>ENCUESTA .....</b>	<b>87</b>

## INDICE DE TABLAS

Tabla 3-4 Edad.....	31
Tabla 4-4 Estado Civil .....	32
Tabla 5-4Número de Hijos.....	33
Tabla 6-4 Situación administrativa .....	34
Tabla 7-4Número de docentes que contestaron la encuesta por facultad .....	35
Tabla 8-4 Titulación Académica por docente encuestado .....	36
Tabla 9-4 Número de docentes muestreados por Años de experiencia.....	37
Tabla 10-4Número de docentes encuestados por Años de antigüedad en la ESPOCH .....	38
Tabla 11-4 Número de alumnos a su cargo.....	39
Tabla 12-4 Puntuaciones medias más elevadas .....	40
Tabla 13-4 Puntuaciones medias en M.B.I .....	41
Tabla 14-4 Procedimiento para la obtención de los cinco niveles de Burnout .....	42
Tabla 15-4 Distribución de frecuencias de los Niveles de burnout .....	43
Tabla 16-4 Distribución según el grado de satisfacción laboral .....	45
Tabla 17-4 Distribución en función del grado de realización de las expectativas .....	46
Tabla 18-4 Distribución en función del grado de propensión al abandono del puesto .....	47
Tabla 19-4 Distribución en función del nivel de estrés laboral .....	48
Tabla 20-4 Distribución según el área que más contribuye al estrés .....	49
Tabla 21-4 Distribución según el grado de compromiso .....	50
Tabla 22-4Grupos de variables de los estudios de contraste.....	51
Tabla 23-4 Tabla de contingencia Género/ Satisfacción laboral.....	52
Tabla 24-4 Prueba de chi-cuadrado Genero/Satisfaccion laboral .....	52
Tabla 25-4Tabla de contingencia Genero / Expectativas Iniciales .....	53
Tabla 26-4 Prueba de chi-cuadrado Genero/Expectativas Iniciales.....	53
Tabla 27-4Tabla de contingencia Genero / Propensión al abandono del puesto .....	54
Tabla 28-4 Prueba de chi-cuadrado Genero/ Propensión al abandono del puesto .....	54
Tabla 29-4Tabla de contingencia Genero / Grado de compromiso .....	55
Tabla 30-4 Prueba de chi-cuadrado Genero/ Grado de compromiso .....	55
Tabla 31-4Tabla de contingencia Genero / Nivel de estrés .....	56
Tabla 32-4 Prueba de chi-cuadrado Genero/ Nivel de estrés.....	56
Tabla 33-4Tabla de contingencia Genero / Área que contribuye con mayor peso al estrés .....	57
Tabla 34-4 Prueba de chi-cuadrado Genero/ Área de mayor estrés.....	58
Tabla 35-4 Tabla de contingencia Genero / Nivel de burnout .....	58
Tabla 36-4 Prueba de chi-cuadrado Genero/ Nivel de burnout.....	58
Tabla 37-4 Tabla de contingencia Edad/ Satisfacción laboral .....	59
Tabla 38-4 Prueba de chi-cuadrado Edad/Satisfacción laboral.....	60
Tabla 39-4 Tabla de contingencia Edad / Expectativas Iniciales.....	60
Tabla 40-4 Prueba de chi-cuadrado Edad/Expectativas Iniciales .....	61
Tabla 41-4 Tabla de contingencia Edad / Propensión al abandono del puesto .....	61
Tabla 42-4 Prueba de chi-cuadrado Edad/ Propensión al abandono del puesto.....	62
Tabla 43-4 Tabla de contingencia Edad / Grado de compromiso.....	62

Tabla 44-4 Prueba de chi-cuadrado Edad/ Grado de compromiso .....	63
Tabla 45-4 Tabla de contingencia Edad / Nivel de estrés .....	63
Tabla 46-4 Prueba de chi-cuadrado Edad/ Nivel de estrés .....	64
Tabla 47-4 Tabla de contingencia Edad / Área que contribuye con mayor peso al estrés.....	64
Tabla 48-4 Prueba de chi-cuadrado Edad/ Área de mayor estrés .....	65
Tabla 49-4 Tabla de contingencia Edad / Nivel de burnout.....	65
Tabla 50-4 Prueba de chi-cuadrado Edad/ Nivel de burnout .....	66
Tabla 51-4 Tabla de contingencia Estado civil/ Satisfacción laboral .....	67
Tabla 52-4 Prueba de chi-cuadrado Estado civil/Satisfacción laboral.....	68
Tabla 53-4 Tabla de contingencia Estado civil / Expectativas Iniciales .....	68
Tabla 54-4 Prueba de chi-cuadrado Estado civil/Expectativas Iniciales.....	69
Tabla 55-4 Tabla de contingencia Estado civil / Propensión al abandono del puesto .....	69
Tabla 56-4 Prueba de chi-cuadrado Estado civil/ Propensión al abandono del puesto.....	70
Tabla 57-4 Tabla de contingencia Estado civil / Grado de compromiso .....	70
Tabla 58-4 Prueba de chi-cuadrado Estado civil/ Grado de compromiso.....	71
Tabla 59-4 Tabla de contingencia Estado civil / Nivel de estrés .....	71
Tabla 60-4 Prueba de chi-cuadrado Estado civil/ Nivel de estrés.....	72
Tabla 61-4 Tabla de contingencia Estado civil / Área que contribuye con mayor peso al estrés .....	72
Tabla 62-4 Prueba de chi-cuadrado Estado civil/ Área de mayor estrés.....	73
Tabla 63-4 Tabla de contingencia Estado civil / Nivel de burnout.....	73
Tabla 64-4 Prueba de chi-cuadrado Estado civil/ Nivel de burnout .....	74
Tabla 65-4 Tabla de contingencia Número de hijos/ Satisfacción laboral.....	75
Tabla 66-4 Prueba de chi-cuadrado Número de hijos/Satisfacción laboral .....	75
Tabla 67-4 Tabla de contingencia Número de hijos / Expectativas Iniciales .....	75
Tabla 68-4 Prueba de chi-cuadrado Número de hijos/Expectativas Iniciales.....	76
Tabla 69-4 Tabla de contingencia Número de hijos / Propensión al abandono del puesto.....	77
Tabla 70-4 Prueba de chi-cuadrado Número de hijos/ Propensión al abandono del puesto .....	77
Tabla 71-4 Tabla de contingencia Número de hijos / Grado de compromiso.....	78
Tabla 72-4 Prueba de chi-cuadrado Número de hijos/ Grado de compromiso .....	78
Tabla 73-4 Tabla de contingencia Número de hijos / Nivel de estrés .....	78
Tabla 74-4 Prueba de chi-cuadrado Número de hijos/ Nivel de estrés .....	79
Tabla 75-4 Tabla de contingencia Número de hijos / Área que contribuye con mayor peso al estrés .....	80
Tabla 76-4 Prueba de chi-cuadrado Número de hijos/ Área de mayor estrés .....	80
Tabla 77-4 Tabla de contingencia Número de hijos / Nivel de burnout .....	80
Tabla 78-4 Prueba de chi-cuadrado Número de hijos/ Nivel de burnout.....	81

## INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1-4 Porcentaje de distribución de género.....	30
Gráfico 2-4 Número de docentes muestreados por edad .....	31
Gráfico 3-4 Número de docentes encuestados por Estado Civil .....	32
Gráfico 4-4 Número de hijos .....	33
Gráfico 5-4 Porcentaje de docentes según su Situación administrativa.....	34
Gráfico 6-4 Número de docentes muestreados por facultad a la que pertenecen .....	35
Gráfico 7-4 Porcentaje por Titulación Académica de los docentes encuestados .....	36
Gráfico 8-4 Años de experiencia como docente .....	37
Gráfico 9-4 Años de antigüedad de los docentes en la ESPOCH .....	38
Gráfico 10-4 Porcentaje del Número de alumnos a su cargo.....	39
Gráfico 11-4 Distribución de frecuencias de los Niveles de burnout .....	43
Gráfico 12-4 Porcentajes del grado de satisfacción laboral.....	45
Gráfico 13-4 Porcentajes en función del grado de realización de las expectativas.....	46
Gráfico 14-4 Porcentajes en función del grado de realización de las expectativas.....	47
Gráfico 15-4 Distribución de porcentajes del nivel de estrés laboral .....	48
Gráfico 16-4 Porcentajes del área que más contribuye al estrés .....	49
Gráfico 17-4 Distribución en función del grado de compromiso .....	50

## **RESUMEN**

La presente investigación busca determinar la presencia de Estrés laboral, Síndrome de Burnout de los docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. La población de estudio está constituida por 200 docentes. El levantamiento de datos se realizó a través de un Cuestionario en el colectivo docente: metodología para su evaluación (INSHT), Cuestionario de Afrontamiento al Estrés (CAE) y el Cuestionario Maslach Burnout Inventory para Docentes (MBI-Ed). Para el análisis y procesamiento de datos se utilizó el programa estadístico SPSS v.20 versión Windows. Se encontró que el 54.5% de los docentes se sitúan en el nivel medio de la escala de burnout tomando en cuenta la valoración de las dimensiones Supervisión por parte de la estructura jerárquica, Carencias para el desarrollo del trabajo, Cooperación, Alumnado, Adaptación al cambio, Valoración del trabajo por parte de los demás, Mejoras desde el punto de vista profesional. El 18.38% presento Cansancio emocional, el 5.24 % Despersonalización y el 39.01% Realización personal. El 23.5% de los docentes presentan niveles que van entre “bastante y extremo”.

## **SUMMARY**

The aim of this investigation is to determine the presence of occupational stress, burnout syndrome teachers of the Polytechnic School of Chimborazo. The study was made with a population of 200 teachers. The data survey was conducted through a questionnaire teaching staff: methodology for evaluation was (INSHT). Coping strategies Questionnaire (CSQ) and the Maslach Burnout Inventory for teachers (MBI-Ed). For the analysis and data processing: SPSS v20 Windows version was used. It was found that 54.5% of teachers are at an average level of Burnout scale taking into account the assessment of the dimensions of supervision by the hierarchical structure. Shortcoming development work, cooperation, students, adapting to change, assessment work by others. Improvements from the professional point of view. 18.38 % had emotional exhaustion 5.24% and 39.01% depersonalization fulfillment. 23.5% of teachers have levels ranging from “fairly and extreme”.

# **CAPITULO 1**

## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Situación Problemática**

Una problemática de salud que se ha detectado predominante en el profesorado es el estrés laboral. Se ha demostrado que la docencia es una profesión altamente estresante. La presencia de estrés conlleva a consecuencias que perjudican su salud y la calidad de trabajo, por lo tanto puede afectar el aprendizaje y el rendimiento académico del alumnado.

La presencia del estrés laboral está estrechamente ligada a las condiciones laborales en que se desarrolla un trabajador, por lo que se vuelve de vital importancia el conocimiento del entorno laboral en que se desenvuelve el docente y la manera en que dichas condiciones se tornan en fuente de estrés. (OSORIO, 2014)

Para presentar una visión de antecedentes de estrés docente se recupera una síntesis de indicadores estadísticos recientes primeramente con una mirada más amplia y enfocándose en Europa y América Latina, que a partir del año 2000 el interés por el estrés como fenómeno docente se comienza a percibir. (OSORIO, 2014)

### **1.2 Formulación del Problema**

Por todo lo antes expuesto, y por la repercusión que tiene el estrés para la salud de los docentes, se ha creído conveniente realizar un estudio sobre:

¿Cuál es el nivel de estrés, los principales estresores que afectan a los docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo del periodo académico Octubre 2014 - Febrero 2015 y las relaciones que existen entre las variables socio-demográficas, desempeño profesional y el burnout?



### 1.3 Justificación práctica

Estudiar el estrés de los profesores no es cuestión de moda, sino una necesidad social orientada a mejorar la salud y la calidad de vida de los docentes.

Por ello se aborda en primer lugar un estudio que contribuya a un mejor conocimiento del nivel de estrés y para hacer camino en la intervención del mismo, que intente minimizar sus consecuencias en los profesores, en los alumnos y para la comunidad educativa. Sería la primera razón que justifica este trabajo. (Gil Monte, 1999) (Sanchez & Rosales , 2005)

Responder a la pregunta ¿estresa la docencia?, sería la segunda razón que justifica este trabajo.

La aceleración con la que se suceden los cambios sociales, el aumento de las demandas a los profesores, la incertidumbre ante las reformas de la enseñanza y el deterioro de la imagen social de la profesión pueden ser otros factores generadores de malestar. Por ello, la tercera justificación gira en torno al *ahora*, a los cambios normativos frecuentes e intensos de los últimos años, que han afectado también en gran manera al ejercicio docente y consecuentemente al nivel de estrés.

Además de la impartición de clase se deben cumplir labores administrativas tales como planificación, evaluación, orientación a los alumnos y atención a los padres, organización de actividades extraescolares, asistencia a reuniones y actualización respecto a los frecuentes cambios curriculares.

Las nuevas tecnologías, los sistemas de valores y los cambios demográficos están introduciendo también importantes cambios y trabajo mental y emocional e interacciones sociales más complejas. (CASTILLA, OJEDA, CHECA, GONZALEZ , & PURAS, 2000)

Estos cambios pueden tener implicaciones y consecuencias para la salud y el bienestar de los docentes y la eficacia del sistema educativo.

## **1.4 Objetivos**

### ***1.4.1 Objetivo general***

Realizar un análisis estadístico del nivel de estrés utilizando el test de burnout en los docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo para conocer los principales factores que influyen en el estrés y determinar la relación que existe entre las variables socio-demográficas con respecto al desempeño profesional y el burnout.

### ***1.4.2 Objetivos específicos***

- Examinar el perfil socio-demográfico de los docentes.
- Conocer las fuentes de estrés que más afectan a los docentes.
- Analizar la valoración que los docentes realizan del desempeño de su rol de profesional.
- Conocer el nivel de estrés del profesor.
- Identificar las relaciones entre las variables socio-demográficas, el desempeño profesional y el nivel de burnout.

## **CAPITULO 2**

### **2. MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de investigación**

La Organización Mundial de la Salud considera el enseñar dentro de las ocho ocupaciones más estresantes, casi con el mismo puntaje que el ser médico, paramédico o enfermera. Barraza, Carrasco y Arreola lo confirma en un estudio comparativo en la prevalencia de burnout entre médicos y profesores de educación básica de la ciudad de Durango donde no se encontraron diferencias significativas entre los dos sectores profesionales. (Barraza , Carrasco, & Arreola, 2008)

Europa:

En Alemania, en un estudio pionero detectó un porcentaje de 87.6 % de 9,129 profesores afectados por un elevado grado de tensión. Posteriormente, en el año 1990, Kohnen y Barth, en una muestra de 122 profesores detectaron que solamente un 28% presentaban síntomas mínimos de SQT (“Síndrome de quemarse en el trabajo”), el resto de ellos manifestaban síntomas de moderados a severos.(Knight-Wegenstein, 1973)

Jarvis rescata interesantes indicadores del Reino Unido sobre el estrés. Uno de ellos se refiere al estudio de Times Educational Supplement de 1997 donde se reportó que el 37% de las vacantes docentes de secundaria y 19% de primaria fueron originados por enfermedad.(JARVIS, 2007)

El otro dato relevante que este autor se refiere es una encuesta de directores de la National Association of Head Teachers [Asociación Nacional de Directores] en mayo de 2000 que reveló que, 40% de los participantes visitó al médico por problemas relacionados con estrés, 25% presentaban problemas de salud tales como hipertensión, insomnio, depresión y trastornos intestinales. Un 20% consideraban que bebían demasiado y otro 15% se creían alcohólicos. (JARVIS, 2007)

América Latina:

En un estudio realizado por Kornblit, Mendes y Di Leo en Buenos Aires, Argentina; de 97 profesores que describieron los principales problemas de salud que preocupaban a “los docentes en general en relación a su trabajo”, más de la mitad mencionó el estrés. En cambio, los problemas cardiovasculares y la hipertensión tuvieron un 9% como la tercera preocupación lo

que los autores consideraron entonces que la preocupación del estrés se elevaba en esta muestra y con este último porcentaje hasta un 66%-. Ahora bien, cuando la pregunta sobre su percepción se modificó a los problemas de salud que “les preocupan a nivel personal”, el porcentaje, a pesar de quedar de nuevo como el más elevado, bajó a 41%. (Kornblit, Mendes, & Di Leo, 2007)

En México, en la ciudad de Guadalajara, Jalisco; Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar analizaron una muestra de 301 maestros de primaria encontrando que un 25.9% presentaba un elevado índice de burnout (síndrome provocado por factores estresantes emocionales que se presentan en el trabajo). (Aldrete , Pando, Aranda, & Balcazar, 2007)

Sin embargo, el trabajo coordinado por Robalino y Körner para la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) es uno de mucho impacto por su alcance.(Robalino & Körner, 2006)

Esta investigación multinacional involucró a seis países y sus docentes de educación pública. Las escuelas seleccionadas contaban con más de 500 alumnos y pertenecían a la zona urbana. Los niveles educativos donde se realizó el estudio, considerados en algunos países como educación básica exclusivamente, en otros, como básica y media, corresponden de alguna manera a los niveles obligatorios y con rangos de edad de 6 a 17 años, lo que parece estandarizar la situación laboral docente. (Robalino & Körner, 2006)

Este sondeo mancomunado tiene su importancia por lo variado de la muestra en sus diversas dimensiones; con una encuesta de 161 variables aplicada tanto a docentes así como entrevistas a directivos -que no siempre se lograron obtener- haciendo de este estudio exploratorio metodológicamente uno cuali-cuantitativo. Fue hecho por su parte en seis ciudades de diferente país, lo que ofrecía mayores características socio-demográficas diversas. Un bosquejo general a este esfuerzo queda resumido como sigue: (Robalino & Körner, 2006)

**Rosario, Santa Fe; Argentina.** 8 centros educativos, 243 profesores, 6 directores. Impacto de la enfermedad en el desempeño profesional y su influencia en el aprendizaje de los alumnos.  
(Robalino & Körner, 2006)

**Santiago, Chile.** 6 centros educativos con promedio mayor a 500 alumnos, 158 profesores. Tres perfiles de enfermedad y malestares actuales asociados a la enfermedad crónica, a las exigencias ergonómicas y al desgaste de salud mental. (Robalino & Körner, 2006)

**Quito, Ecuador.** 6 centros educativos con promedio de 481 alumnos, 147 profesores, 6 directores. Síntomas de enfermedad más frecuentes: Dolor de espalda, angustia, insomnio y la dificultad de concentrarse. El índice de ausentismo no es alto. (Robalino & Körner, 2006)

**Lima, Perú.** 6 centros educativos, 161 docentes, 12 directivos. Los profesores manifiestan sentir estrés, angustia y dificultad de concentrarse, en contraste los directores perciben este problema como de incidencia mínima. (Robalino & Körner, 2006)

## **2.2 Bases Teóricas**

En términos generales se ha expuesto que las profesiones asistenciales son las que más alto riesgo presentan de padecer burnout. Maslach explica que cuanto más intensas son las relaciones interpersonales con los usuarios de los servicios mayor es el riesgo de padecer el síndrome. (Maslach & Jackson, 1981)

Heifetz y Bersani advierten que el sujeto para "quemarse" ha de estar previamente encendido, siendo esta experiencia frecuente entre los individuos que trabajan en profesiones de ayuda a los demás. (Heifetz & Bersani, 1983)

A medida que la investigación ha ido creciendo observamos que el burnout afecta cada vez a más ámbitos laborales. Silverstein recoge hasta 25 campos profesionales distintos en los que se encuentran trabajadores que padecen burnout. (Silverstein, 1986)

Aunque la mayor incidencia del burnout se observa en las profesiones de ayuda, sin embargo se acepta que el síndrome puede desarrollarse en profesionales cuyo trabajo no conlleva contacto directo con personas. (Leiter & Schaufeli, 1996)

El síndrome se ha investigado especialmente en el ámbito de las profesiones relacionadas con la salud. En España, Fernández, sobre una muestra de trabajadores sanitarios, halló una prevalencia de burnout del 41,6%. (Fernández, 1992)

Caballero realizan un estudio con personal sanitario en un área de Madrid, y reflejan que el 43,9% de los encuestados afirmó haber presentado, a lo largo de su vida profesional, alguna alteración física o psíquica relacionada con el desempeño de su profesión, presentando niveles de burnout considerablemente altos. (Caballero, 2001)

## 2.3 Marcos Conceptuales o Glosario

### 2.3.1 Definición de burnout

Nuestro estudio parte de la definición de burnout ofrecida en 1981 por Maslach y Jackson, que entienden que el burnout se configura como un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal.

El **Agotamiento emocional** hace referencia a las sensaciones de sobreesfuerzo físico y la disminución o pérdida de recursos emocionales.

La **Despersonalización** supone el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y respuestas cínicas hacia los receptores del servicio prestado.

Y la **Baja Realización personal**: es la tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa: los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional.

### 2.3.2 Instrumentos de medida del burnout

Los trabajos de investigación centrados en la elaboración de instrumentos de medida del burnout son profusos. A pesar de todo, el Maslach Burnout Inventory (MBI) sigue siendo estimado como el mejor instrumento de medida del burnout, es el más aplicado en las investigaciones relacionadas con la medida del síndrome. Y ningún instrumento alternativo ha superado, empírica o teóricamente, a este instrumento.(Maslach & Jackson, 1981)

El **Maslach Burnout Inventory** (Maslach y Jackson, 1981) es un inventario auto-administrado, que consta de 22 ítems tipo Lickert en forma de afirmaciones referidas a las actitudes, emociones y sentimientos que el profesional muestra hacia el trabajo o sus clientes.

Este instrumento fue construido para valorar los tres aspectos fundamentales del síndrome: el Cansancio emocional, la Despersonalización y la Realización personal en el trabajo. Cuando observamos que un sujeto obtiene altas puntuaciones en las dimensiones Cansancio emocional y Despersonalización y bajas en Realización personal podemos diagnosticar el trastorno. Ya que el síndrome de burnout no es una variable dicotómica, sino continua que se puede experimentar con diferentes niveles de intensidad, y no existen puntos de corte válidos a nivel clínico para

medir la existencia de burnout y poder separar los casos afectados por el síndrome de los no afectados.

La subescala de Cansancio emocional consta de 9 ítems y valora la experiencia de estar agotado en el ámbito emocional por las demandas del trabajo. La subescala de Despersonalización está formada por 5 ítems y evalúa el grado en que pueden reconocerse en uno mismo actitudes de frialdad, insensibilidad y de distanciamiento relacional. La subescala de Realización personal se compone de 8 ítems que evalúan los sentimientos de autoeficacia y de realización personal en el trabajo.

### ***2.3.3 Definiciones Estadísticas***

**Estadística:** La Estadística es la ciencia que estudia cómo debe emplearse la información que se tiene o se puede obtener y como dar una guía de acción en situaciones prácticas que entrañan incertidumbre. Su objetivo principal es obtener información, analizarla, examinarla y predecirla.

Podemos clasificar la Estadística en dos grandes bloques, que a su vez tienen más subdivisiones.

#### **1. Estadística Descriptiva:**

- Se utiliza cuando los resultados del análisis estadístico no pretende ir más allá del conjunto de datos investigados.
- Describe numéricamente, analiza y representa un conjunto de datos ordenados mediante la utilización de métodos numéricos, tablas y gráficas, simplificando y resumiendo la información.

#### **2. Estadística Inferencial:**

- Se utiliza para predecir datos futuros a partir de los valores observados, pudiendo hacer una ley aproximada de lo que ocurra en el futuro.
- Se apoya en el cálculo de probabilidades y a partir de unos datos, efectúa estimaciones, decisiones, predicciones y otras generalizaciones sobre un conjunto mayor de datos.

**Gráficos Estadísticos:** Una de las herramientas más populares y utilizada dentro de la estadística descriptiva es, sin lugar a dudas, el análisis gráfico de los datos. Las tablas estadísticas, resumen los datos de que disponemos sobre una población y dan toda la información necesaria, pero como se suele decir, “Una imagen vale más que mil palabras”, luego es conveniente expresar la información de que disponemos mediante un gráfico o diagrama, según proceda, con el fin de hacerla más clara y captar de un solo vistazo las características de los datos.

**Análisis exploratorio de datos:** es, básicamente, el tratamiento estadístico al que se someten las muestras recogidas durante un proceso de investigación en cualquier campo científico. Para mayor rapidez y precisión, todo el proceso suele realizarse por medios informáticos, con aplicaciones específicas para el tratamiento estadístico

**Contraste de hipótesis:** Conjunto de reglas tendentes a decidir cuál de dos hipótesis –la nula ó la alternativa- debe aceptarse en base al resultado obtenido en una muestra. Es de dos colas cuando la alternativa es la negación de la nula. De una cola en caso contrario.

**Población:** Conjunto de unidades, elementos o individuos sobre los que se realiza el estudio, y que cumplen una determinada característica o propiedad. A cada elemento de la población se le llama individuos o unidades estadísticas. El tamaño de la población es el número de individuos que tiene dicha población, y lo denotamos por N.

**Muestra:** es cualquier subconjunto de la población. La muestra es una representación de la población, por ello es importante su elección. El proceso mediante el cual se extrae una muestra se llama muestreo

**Variable categórica:** Una variable categórica es una variable que clasifica cada individuo de una población en una de las varias clases mutuamente excluyentes en que ésta se divide.

**Índice de heterogeneidad de Gini:** Dada una distribución estadística de frecuencia

$$x = \{(x_i, f_i)\}_{i=1}^k$$

Se llama indicador de heterogeneidad de Gini a la cantidad

$$EG(x) = \sum_{i=1}^k f_i(1 - f_i) = 1 - \sum_{i=1}^k f_i^2$$

Se llama índice de heterogeneidad de Gini a la cantidad

$$IEG(x) = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \sum_{i=1}^k f_i^2 \right)$$



### 2.3.3.1 Análisis inferencial

**Tabla de contingencias:** Para identificar las asociaciones entre variables categóricas (nominales u ordinales).

**Estadística no paramétrica:** Es una rama de la estadística que estudia las pruebas y modelos estadísticos cuya distribución subyacente no se ajusta a los llamados criterios paramétricos. Su distribución no puede ser definida a priori, pues son los datos observados los que la determinan.

**Contrastación estadística de la relación de dependencia para variables cualitativas:** Para identificar relaciones de dependencia entre variables cualitativas se utiliza un contraste estadístico basado en el estadístico  $X^2$  (Chi-cuadrado), cuyo cálculo nos permitirá afirmar con un nivel de confianza estadístico determinado si los niveles de una variable cualitativa influyen en los niveles de la otra variable nominal analizada.

**Prueba de Independencia Chi cuadrado:** Consiste en comprobar si dos características están relacionadas entre sí

$H_0$ : El género es independiente de la satisfacción laboral

$H_1$ : El género es dependiente de la satisfacción laboral.

El estadístico de prueba

$$X^2 = \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Región de rechazo:

$$X^2_{obs} \geq X^2_{\alpha, [(r-1)(c-1)]} \text{ Rechazar } H_0$$

$$\text{Valor } p \leq \alpha \text{ Rechazar } H_0$$

## MANOVA

**Comparación de medias:** Supongamos que las filas de  $g$  matrices de datos son independientes, y que provienen de la observación de  $g$  poblaciones normales multivariantes:

matriz	orden	medias	covarianzas	distribución
$\mathbf{X}_1$	$n_1 \times p$	$\bar{\mathbf{x}}_1$	$\mathbf{S}_1$	$N_p(\mu_1, \Sigma)$
$\mathbf{X}_2$	$n_2 \times p$	$\bar{\mathbf{x}}_2$	$\mathbf{S}_2$	$N_p(\mu_2, \Sigma)$
$\vdots$	$\vdots$	$\vdots$	$\vdots$	$\vdots$
$\mathbf{X}_g$	$n_g \times p$	$\bar{\mathbf{x}}_g$	$\mathbf{S}_g$	$N_p(\mu_g, \Sigma)$

El vector de medias generales y la estimación centrada de la matriz de covarianzas común  $\Sigma$  son

$$\bar{\mathbf{x}} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^g n_i \bar{\mathbf{x}}_i, \quad \mathbf{S} = \frac{1}{n-g} \sum_{i=1}^g n_i \mathbf{S}_i,$$

Siendo  $S_i = n_i^{-1} X_i' H X_i$ ,  $n = \sum_{i=1}^g n_i$

Deseamos construir un test para decidir si podemos aceptar la hipótesis de igualdad de medias

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_g.$$

### Teorema de Cochran:

Introducimos las siguientes matrices , :

$$\begin{aligned} \mathbf{B} &= \sum_{i=1}^g n_i (\bar{\mathbf{x}}_i - \bar{\mathbf{x}})(\bar{\mathbf{x}}_i - \bar{\mathbf{x}})' && \text{(dispersión entre grupos)} \\ \mathbf{W} &= \sum_{i=1}^g \sum_{\alpha=1}^{n_i} (\mathbf{x}_{i\alpha} - \bar{\mathbf{x}}_i)(\mathbf{x}_{i\alpha} - \bar{\mathbf{x}}_i)' && \text{(dispersión dentro grupos)} \\ \mathbf{T} &= \sum_{i=1}^g \sum_{\alpha=1}^{n_i} (\mathbf{x}_{i\alpha} - \bar{\mathbf{x}})(\mathbf{x}_{i\alpha} - \bar{\mathbf{x}})' && \text{(dispersión total)} \end{aligned}$$

Se verifica que  $\mathbf{W} = (n-g)\mathbf{S}$  y la relación:

$$\mathbf{T} = \mathbf{B} + \mathbf{W}$$

Si la hipótesis nula es cierta, se verifica además

$$\begin{aligned} \mathbf{B} &\sim W_p(\Sigma, g-1), \quad \mathbf{W} \sim W_p(\Sigma, n-g), \quad \mathbf{T} \sim W_p(\Sigma, n-1), \\ \mathbf{B}, \mathbf{W} &\text{ son estocásticamente independientes,} \end{aligned}$$

por lo tanto, si  $H_0$  es cierta

$$\Lambda = \frac{|\mathbf{W}|}{|\mathbf{W} + \mathbf{B}|} \sim \Lambda(p, n - g, g - 1).$$

Rechazaremos  $H_0$  si  $\Lambda$  es un valor pequeño y significativo, o si la transformación a una  $F$  es grande y significativa.

En general, una transformación de  $\Lambda$  equivale, exacta o asintóticamente, a la distribución  $F$ : Si  $\Lambda(p, n - q, q)$  es Wilks con  $n$  relativamente grande, consideremos

$$F = \frac{ms - 2\lambda}{pq} \frac{1 - \Lambda^{1/s}}{\Lambda^{1/s}}$$

con:

$$m = n - (p + q + 1)/2, \lambda = (pq - 2)/4, s = \sqrt{(p^2 q^2 - 4)/(p^2 + q^2 - 5)}.$$

Entonces  $F$  sigue asintóticamente la distribución  $F$  con  $pqy(ms - 2\lambda)$  g. de lib. (Rao, 1973)

## CAPÍTULO 3

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1 Lugar de la investigación

La presente investigación se desarrolló en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

#### 3.2 Métodos y técnicas

##### 3.2.1 Tipo y Diseño de Investigación

Por el tipo de datos a analizar es de tipo cuantitativo y cualitativo; por las condiciones de estudio es un estudio de campo en el que la aplicación de los conocimientos es de tipo descriptivo e inferencial.

##### 3.2.2 Población de Estudio

La población en este estudio son los 832 docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo en el periodo académico Octubre 2014 – Febrero 2015.

Facultades	Número de docentes	Muestra de la población
Salud Pública	165	20%
Facultad de Mecánica	128	15%
Facultad de Ciencias	106	13%
Informática y Electrónica	98	12%
Facultad de Administración	159	19%
Ciencias Pecuarias	61	7%
Centro de Idiomas	38	5%
Recursos Naturales	66	8%
Centro de Educación Física	11	1%
<b>Población total</b>	<b>832</b>	<b>100%</b>

Fuente: Departamento de Talento humano ESPOCH

### 3.2.3 Tamaño de Muestra

#### 3.2.3.1 Fórmula para determinar la muestra

Aplique la fórmula del tamaño muestral en una población finita

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{Z^2 Q (P + N) e^2}$$

de donde;

**N** es el número de individuos que forman el universo.

**n** es el número de individuos de la muestra.

**Z** es nivel de confianza que se pretende conseguir, pero en unidades estandarizadas. Lo habitual es utilizar un 95% de nivel de confianza, lo que significa un 1,96

**P y Q** son una medida de dispersión de la muestra. Si no existe información suficiente de la muestra a analizar, se presupone la mayor dispersión (p=0,5 y q=0,5)

**e** es el error muestral máximo que se desea cometer. Como norma general, no es recomendable trabajar en el total con errores superiores al 5%

#### 3.2.3.2 Cálculo de la muestra

Abreviatura	Valor
Z=	1.96
P=	0.5
Q=	0.5
N=	832
e=	0.05
n=	200

Aplicando la formula obtenemos una muestra de 200 docentes.

### 3.2.3.3 Muestra distribuida por facultades

<b>Facultades</b>	<b>Muestra de la población</b>
Salud Pública	40
Facultad de Mecánica	30
Facultad de Ciencias	26
Informática y Electrónica	24
Facultad de Administración	38
Ciencias Pecuarias	14
Centro de Idiomas	10
Recursos Naturales	16
Centro de Educación Física	2
<b>Total muestra</b>	<b>200</b>

### 3.3 Técnicas de Recolección de Datos

Para la recolección de datos en esta investigación se usó la encuesta; ya que nos permitió recolectar la información específica e idónea sobre el nivel de estrés en los docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

El procedimiento consistió en la administración la encuesta a los docentes ya que tomando de base toda la información de las respuestas tabuladas de la encuesta se elaboro una tabla de resultados seguido de gráficos para un análisis e interpretación más objetivo de los resultados recabados.

### 3.4 Análisis e Interpretación de la Información

Esta investigación se llevó cabo en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo a través de encuestas realizadas a los docentes, se registrara en un sistema informático para procesar los datos, se utilizó estadísticas descriptivas y chi cuadrado para comparar si hay relaciones significativas entre las variables socio-demográficas, de desempeño profesional y nivel de burnout.

### **3.5 Hipótesis**

#### ***3.5.1 Hipótesis General***

Existe relación significativa entre las variables socio-demográficas, el desempeño profesional y el nivel de burnout.

#### ***3.5.2 Hipótesis Específicas***

Hipótesis 1: Existe relación entre las variables socio-demográficas y el desempeño profesional.

Hipótesis 2: Existe relación entre las variables socio-demográficas y el nivel de burnout.

## CAPITULO 4

### 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

##### 4.1.1 Características socio-demográficas

##### 4.1.1.1 Género

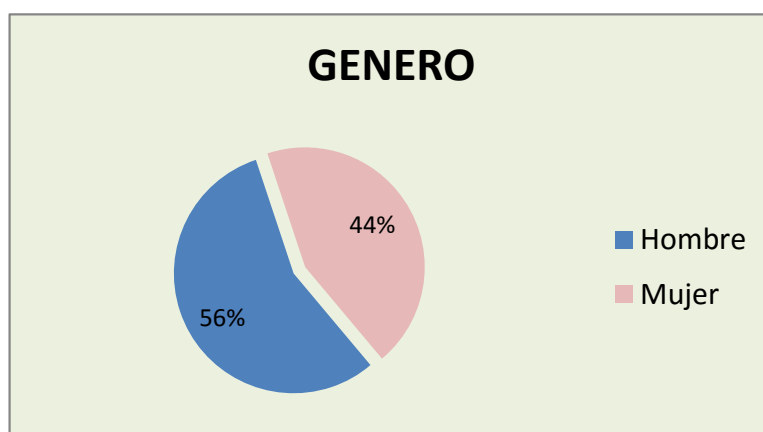
De los 200 docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo que fueron encuestados 112 que representa al 56% fueron hombres y 88 que representa al 44% fueron mujeres. (Tabla 2- 4, Gráfico 1-4).

Tabla 2-4 Género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	112	56.0
Mujer	88	44.0
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

Gráfico 1-4 Porcentaje de distribución de género



Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M



#### 4.1.1.2 Edad

Hemos dividido la muestra en grupos de edades de acuerdo con cinco estamentos: jóvenes (25-30), mediana edad (31-40), maduros (41-50), mayores (51-60) y prejubilados (más de 60) Tabla 2-4.

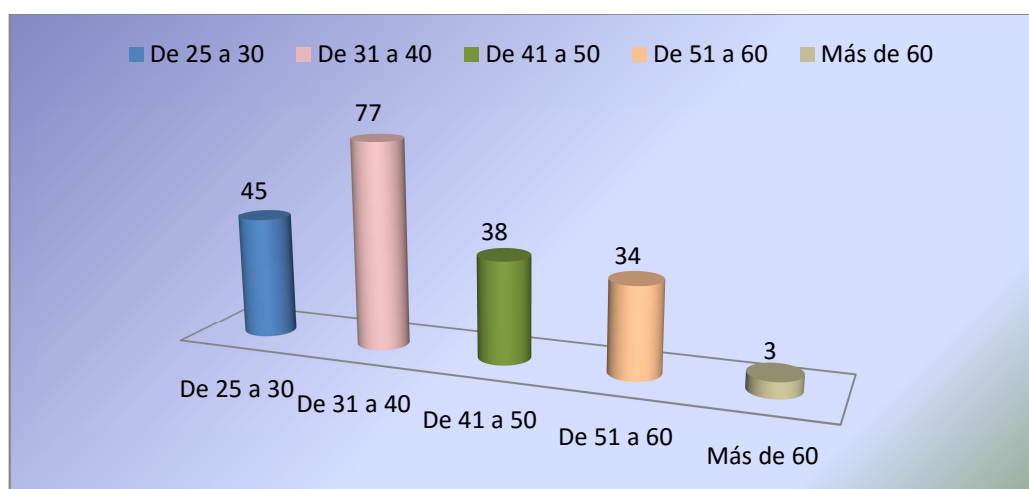
**Tabla 1-4 Edad**

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 25 a 30	45	22.5
De 31 a 40	77	38.5
De 41 a 50	38	19
De 51 a 60	34	17
Más de 60	6	3
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

El 38.5% de los docentes de la muestra está entre los 31-40, seguido por el grupo de los 25-30 años con el 22.5%, luego el de 41-50 años y, finalmente en el grupo de 51 a 60 y más de 60 años de edad con el 17% y 3%, respectivamente. Tabla 1-4, Gráfico 2-4

**Gráfico 2-4 Número de docentes muestreados por edad**



Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

#### 4.1.1.3 Estado Civil

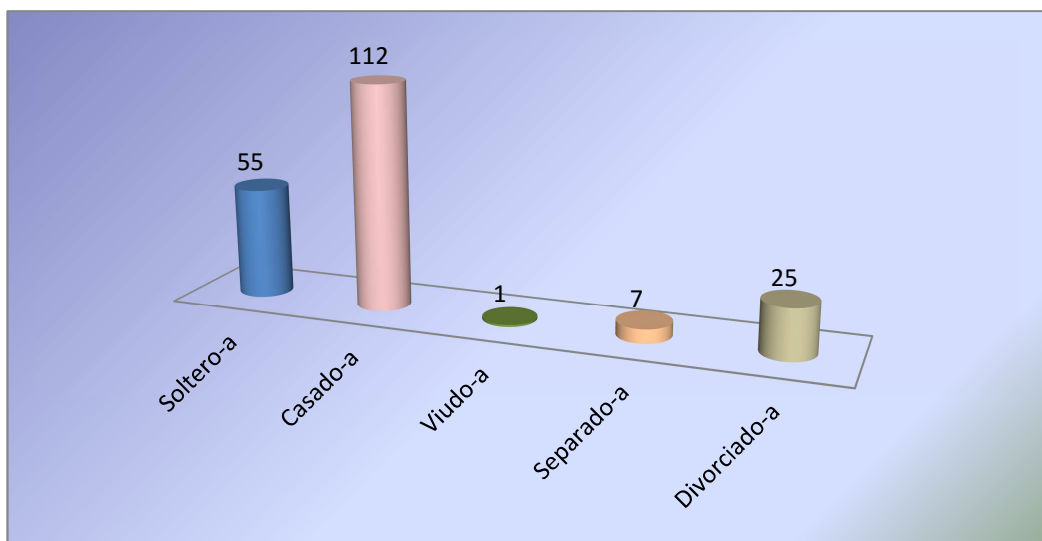
Podemos observar que un porcentaje significativo de los docentes encuestados son casados, representando el 56% y un 27.5% son solteros (Tabla 2-4, Gráfico 3-4).

Tabla 2-4 Estado Civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero-a	55	27.5
Casado-a	112	56.0
Viudo-a	1	0.5
Separado-a	7	3.5
Divorciado-a	25	12.5
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

Gráfico 3-4 Número de docentes encuestados por Estado Civil



Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

#### 4.1.1.4 Número de hijos

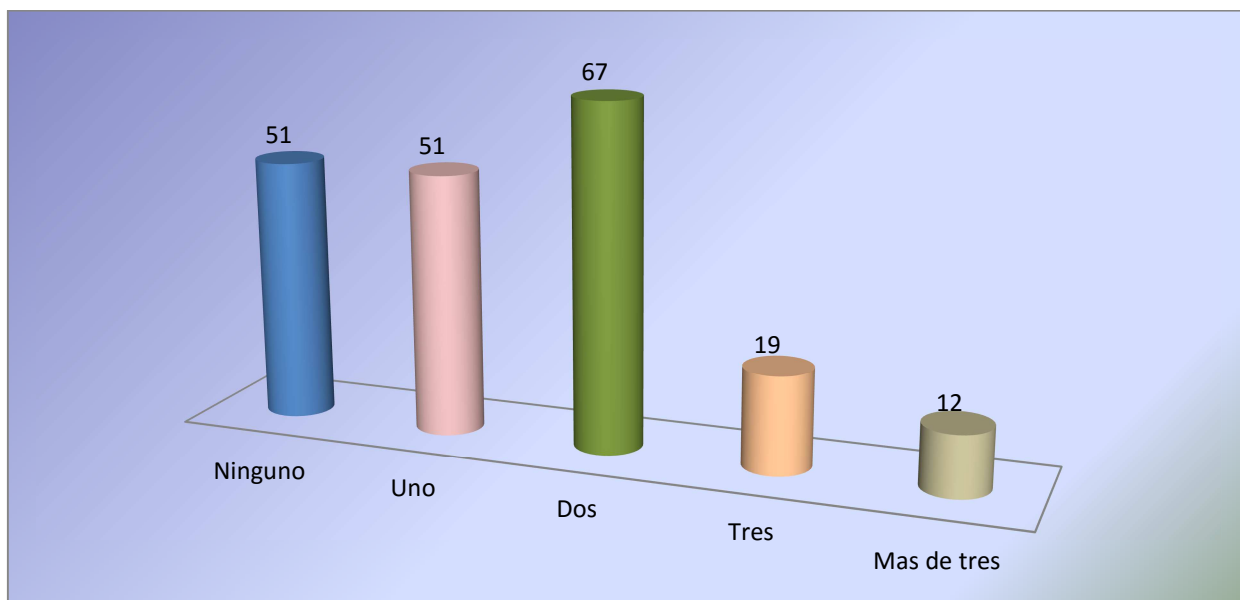
En lo referente a la descendencia, el 33.5% de los orientadores de la muestra tiene dos hijos, el 25.5% no son padres y el mismo tanto tiene un solo hijo, el 9.5% tiene tres hijos y el 6% tiene más de tres hijos. (Tabla 3-4, Gráfico 4-4).

**Tabla 3-4 Número de Hijos**

Número de hijos	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	51	25.5%
Uno	51	25.5%
Dos	67	33.5%
Tres	19	9.5%
Más de tres	12	6.0%
Total	200	100.0%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

**Gráfico 4-4 Número de hijos**



Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

#### **4.1.2 Características laborales**

##### **4.1.2.1 Situación administrativa**

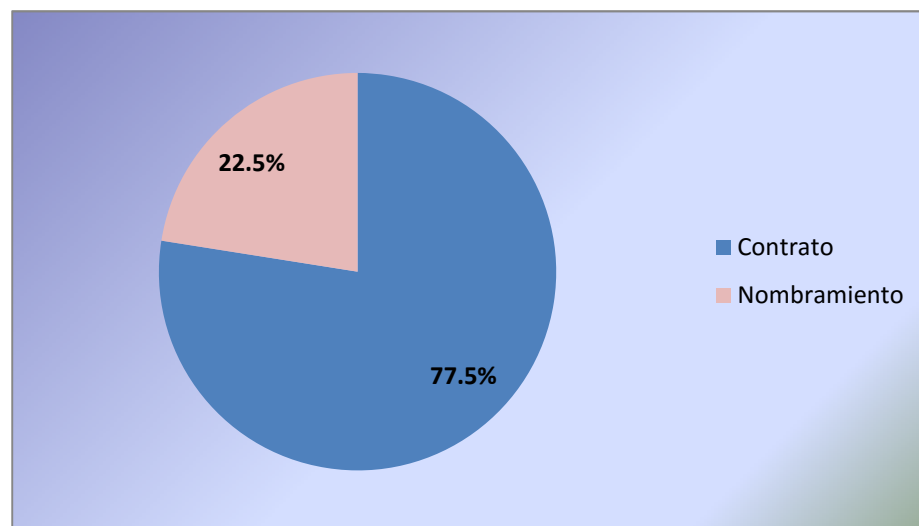
El 77.5% de los docentes que respondieron la encuesta son de contrato y el 22.5% son de nombramiento. (Tabla 4-4, Gráfico 5-4)

**Tabla 4-4 Situación administrativa**

<b>Situación administrativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Contrato	155	77.5
Nombramiento	45	22.5
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

**Gráfico 5-4 Porcentaje de docentes según su Situación administrativa**



Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

#### 4.1.2.2 Facultad a la que pertenece

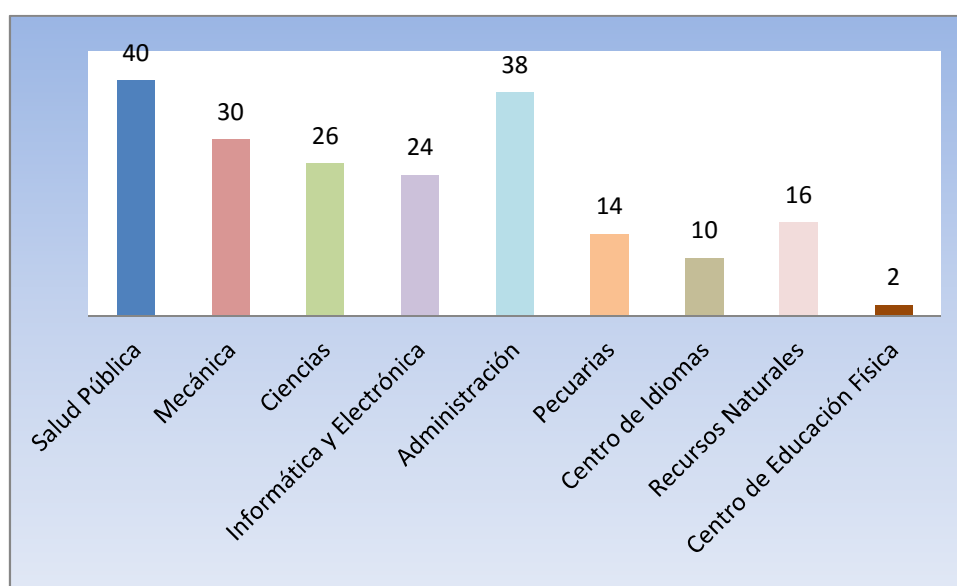
Según el muestreo estratificado que se realizó por facultad se muestra en la Tabla 5-4 y Gráfico 6-4 el número de docentes que contestaron la encuesta.

**Tabla 5-4** Número de docentes que contestaron la encuesta por facultad

Facultad a la que pertenece	Frecuencia	Porcentaje
Salud Pública	40	20
Mecánica	30	15
Ciencias	26	13
Informática y Electrónica	24	12
Administración	38	19
Pecuarias	14	7
Centro de Idiomas	10	5
Recursos Naturales	16	8
Centro de Educación Física	2	1
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Gráfico 6-4** Número de docentes muestreados por facultad a la que pertenecen



Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

#### 4.1.2.3 Titulación Académica

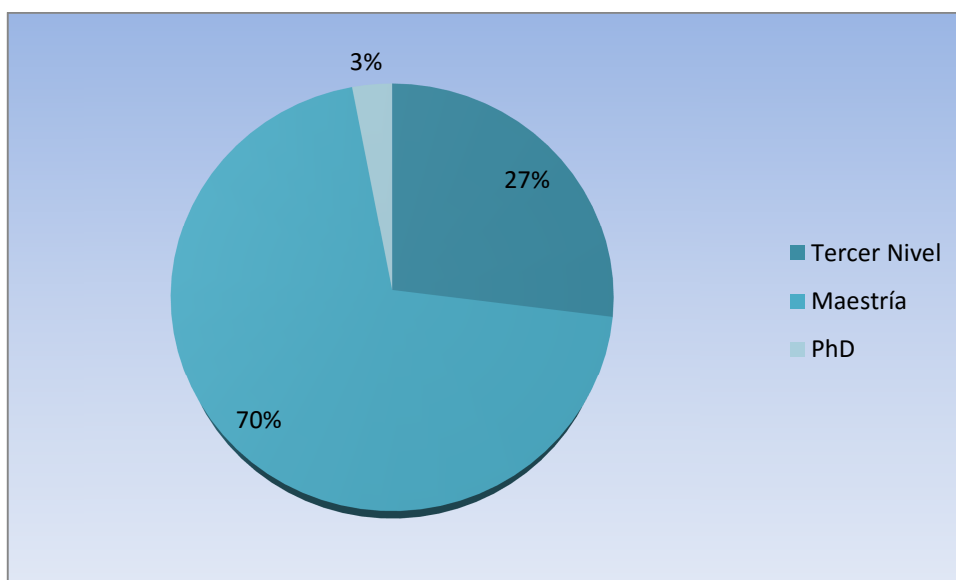
Con respecto a la titulación académica 140 docentes es decir el 70% de la muestra tienen un título de cuarto nivel, Maestría. El 27% tiene un título de tercer nivel y apenas 6 docentes correspondiente al 3% tienen un PhD. (Tabla 6-4, Gráfico 7-4)

**Tabla 6-4 Titulación Académica por docente encuestado**

Titulación Académica	Frecuencia	Porcentaje
Tercer Nivel	54	27
Maestría	140	70
PhD	6	3
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Gráfico 7-4 Porcentaje por Titulación Académica de los docentes encuestados**



Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

#### 4.1.2.4 Años de experiencia como docente

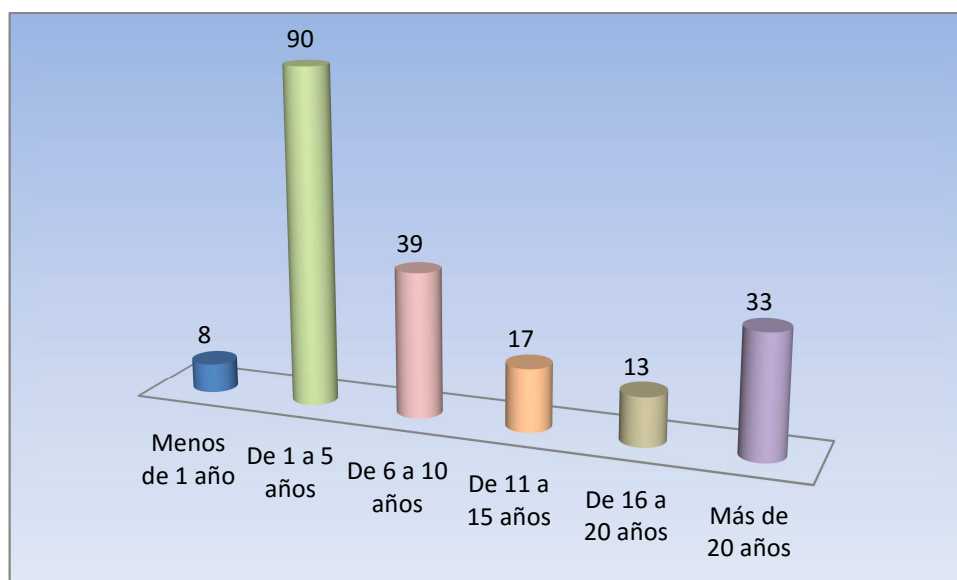
En la Tabla 7-4 y Gráfico 8-4 se puede observar que la mayor experiencia como docente varía entre 1 y 5 años (45%). Apenas el 4 % tiene menos de 1 año de experiencia como docente.

**Tabla 7-4 Número de docentes muestreados por Años de experiencia**

Años de experiencia como docente	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	8	4
De 1 a 5 años	90	45
De 6 a 10 años	39	19.5
De 11 a 15 años	17	8.5
De 16 a 20 años	13	6.5
Más de 20 años	33	16.5
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Gráfico 8-4 Años de experiencia como docente**



Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

#### 4.1.2.5 Años de antigüedad en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo

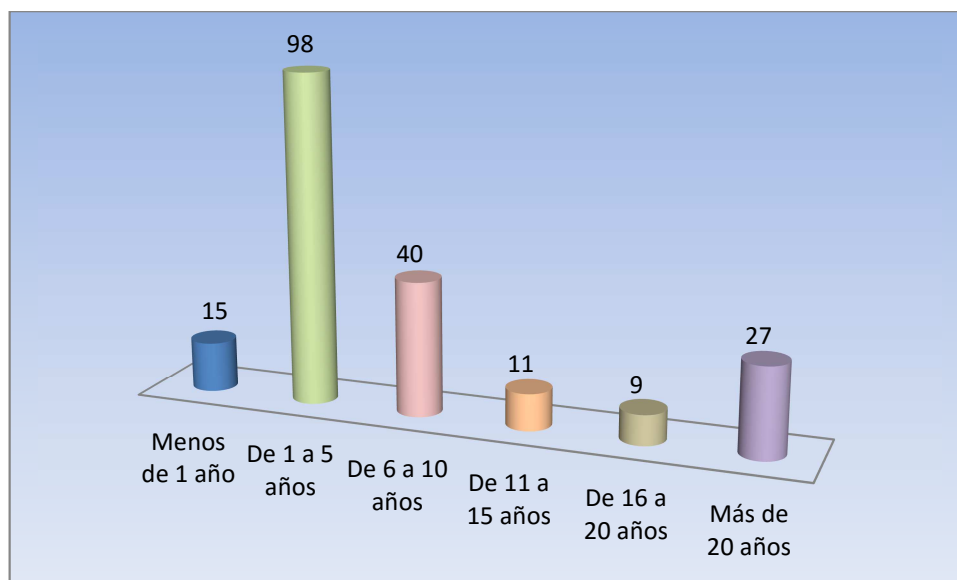
El 13.5% de los encuestados tiene más de 20 años de antigüedad en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. (Tabla 8-4, Gráfico 9-4)

**Tabla 8-4**Número de docentes encuestados por Años de antigüedad en la ESPOCH

Años de antigüedad en la ESPOCH	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	15	7.5
De 1 a 5 años	98	49
De 6 a 10 años	40	20
De 11 a 15 años	11	5.5
De 16 a 20 años	9	4.5
Más de 20 años	27	13.5
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Gráfico 9-4** Años de antigüedad de los docentes en la ESPOCH



Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.



#### 4.1.2.6 Número de alumnos a su cargo

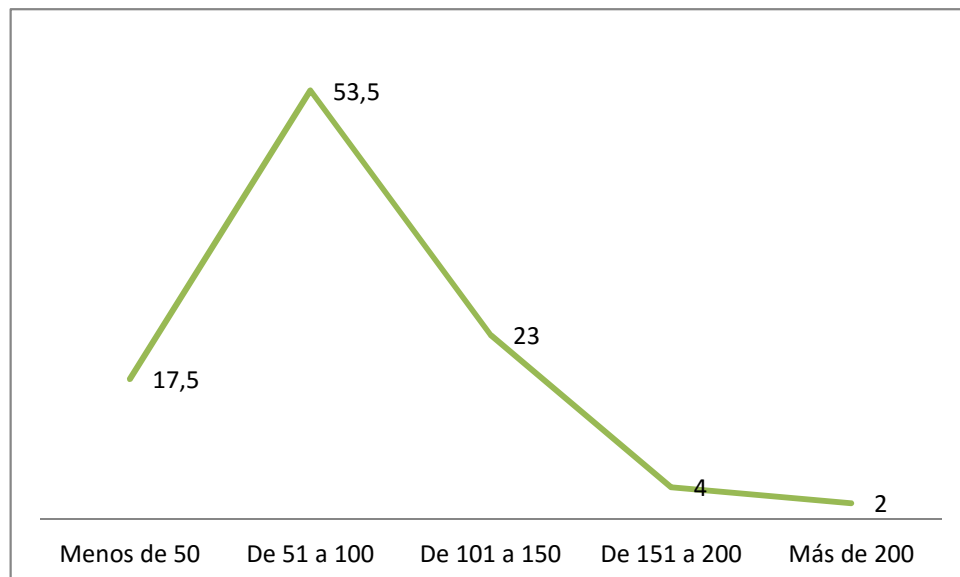
En este apartado recogemos la distribución de porcentajes de los docentes de la muestra según el número de alumnos que tienen a su cargo. El 53.5% tiene entre 51 y 100 alumnos. (Tabla 9-4, Gráfico 10-4).

**Tabla 9-4 Número de alumnos a su cargo**

Número de alumnos a su cargo	Porcentaje
Menos de 50	17.5
De 51 a 100	53.5
De 101 a 150	23
De 151 a 200	4
Más de 200	2
<b>Total</b>	<b>100</b>

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Gráfico 10-4 Porcentaje del Número de alumnos a su cargo**



Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

#### 4.1.3 Fuente de Estrés

Analizamos la valoración que los docentes realizan acerca de un conjunto amplio de fuentes de estrés laboral. El cuestionario consta de 15 ítems, referidas a emociones y reacciones subjetivas que provocan las distintas fuentes de estrés que se exponen en cada uno de los ítems.

**Tabla 10-4 Puntuaciones medias más elevadas**

<b>Ítems</b>	<b>Media</b>
14. Estoy estresado/a por la insuficiente dotación de recursos materiales y espaciales de que dispongo.	3.33
15. La falta de coordinación que existe con profesores y otros profesionales me genera tensiones en el trabajo.	3.07
16. Me desilusiona el escaso reconocimiento social de mi labor como educador.	2.94
13. La falta de interés y de motivación de los alumnos es para mí fuente de insatisfacción laboral.	2.82
21. Me siento desatendido por la falta de recursos para atender a alumnos con dificultades de aprendizaje y de adaptación.	2.78
25. Me estresa la falta de apoyo de mis compañeros y la escasa cohesión del grupo de trabajo.	2.73

Fuente Encuesta

Realizado por Vargas M.

#### **4.1.4 Inventario Burnout de Maslach (M.B.I.)**

En este apartado se estudian las tres formas posibles de interpretar el síndrome de burnout: para cada dimensión del inventario (promedios), de un modo más globalizado (grados) y por análisis de patrones (niveles).

##### **4.1.4.1 Puntuaciones medias**

Presentamos a continuación los promedios obtenidos en la muestra de Orientadores de Institutos de Enseñanza Secundaria de Extremadura en cada una de las tres dimensiones del M.B.I. (Tabla 11-4)

**Tabla 11-4 Puntuaciones medias en M.B.I**

<b>Dimensiones del Burnout</b>	<b>Medias</b>
Cansancio Emocional	18.38
Despersonalización	5.24
Realización personal	39.01

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

La forma como se califica la prueba es la siguiente:

Subescala de Cansancio Emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. La conforman los ítems 26, 27, 28, 31, 33, 38, 39, 41 y 45 (ver escala MBI). Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome.

Subescala de Despersonalización. Está formada por 5 ítems, que son los ítems 30, 35, 36, 40 y 47. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Cuanto mayor es la puntuación en esta subescala, mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Realización Personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 29, 32, 34, 37, 42, 43, 44 y 46. Cuanto mayor es la puntuación en esta subescala, mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente

proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en Cansancio Emocional y Despersonalización, y bajas en Realización Académica, definen el síndrome.

También el punto de inflexión puede establecerse según los siguientes criterios: en la subescala de Cansancio Emocional (CE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias, siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajos o muy bajos. En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 nivel bajo. Y en la subescala de Realización Personal (RP) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 31 a 39 intermedia y superior a 40 sensación de logro.

**Tabla 12-4 Procedimiento para la obtención de los cinco niveles de Burnout**

<b>Cansancio emocional</b>	<b>Despersonalización</b>	<b>Realización personal</b>	<b>Nivel de Burnout</b>
Inferior	Inferior	Inferior	Nada
Inferior	Inferior	Medio	Nada
Inferior	Inferior	Superior	Poco
Inferior	Medio	Inferior	Nada
Inferior	Medio	Medio	Poco
Inferior	Medio	Superior	Medio
Inferior	Superior	Inferior	Poco
Inferior	Superior	Medio	Medio
Inferior	Superior	Superior	Bastante
Medio	Inferior	Inferior	Nada
Medio	Inferior	Medio	Poco
Medio	Inferior	Superior	Medio
Medio	Medio	Inferior	Poco
Medio	Medio	Medio	Medio
Medio	Medio	Superior	Bastante
Medio	Superior	Inferior	Medio
Medio	Superior	Medio	Bastante
Medio	Superior	Superior	Extremo
Superior	Inferior	Inferior	Poco
Superior	Inferior	Medio	Medio
Superior	Inferior	Superior	Bastante
Superior	Medio	Inferior	Medio
Superior	Medio	Medio	Bastante
Superior	Medio	Superior	Extremo
Superior	Superior	Inferior	Bastante
Superior	Superior	Medio	Extremo
Superior	Superior	Superior	Extremo

Fuente Maslach & Jackson, 1981

Analizando la distribución de frecuencias de los distintos de los Niveles de Burnout, observamos que: (Tabla 13-4, Gráfico 11-4)

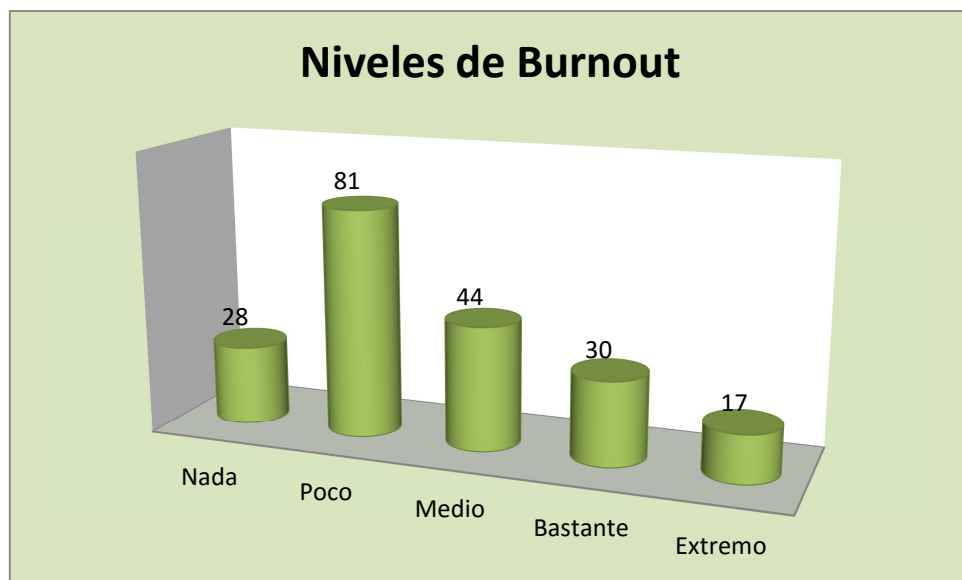
- El 54.5% de los docentes se sitúan en el nivel medio de la escala de burnout
- El 40.5% se sitúa en el nivel de poco.
- El 23.5% se encuentra por encima de los niveles medios de burnout.
- Y el 54.5% de la muestra se encuentra por debajo de los niveles

**Tabla 13-4 Distribución de frecuencias de los Niveles de burnout**

<b>Niveles de Burnout</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Nada	28	14
Poco	81	40.5
Medio	44	22
Bastante	30	15
Extremo	17	8.5

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Gráfico 11-4 Distribución de frecuencias de los Niveles de burnout**



Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

Examinamos las posibles relaciones en la combinación de las tres dimensiones del Inventario de Maslach a través del Coeficiente de correlación de Pearson para cuantificar la fuerza de la relación lineal entre las variables.

Entre las escalas Cansancio Emocional / Despersonalización se observa una relación lineal positiva (Correlación de Pearson = 0,327). En la muestra, al aumentar el valor de una variable aumenta el valor de la otra, aunque no de forma constante, ya que la correlación de las dos escalas es baja. Es decir, un aumento de la variable Cansancio Emocional no se corresponde de forma constante con un aumento en la variable Despersonalización.

Entre las dimensiones Cansancio Emocional y Realización Personal se establece una relación lineal, negativa (Correlación de Pearson = -0,129). La correlación entre las escalas es muy baja, indicando que son independientes. Al aumentar una variable disminuye el valor de la otra, aunque no lo haga de forma constante.

Por último, la escalas Realización Personal y Despersonalización presentan una relación lineal negativa. Las dos variables son independientes, es decir, al aumento de una variable no le corresponde necesariamente la disminución de la otra. (Correlación de Pearson = -0,29)

#### ***4.1.5 Valoración que los orientadores realizan del desempeño de su rol profesional***

Bajo este epígrafe resumimos las valoraciones que los orientadores realizan acerca de las siguientes variables que en diferentes estudios se han visto relacionados con el síndrome de burnout: grado de satisfacción con el desempeño de su papel de orientador, grado de realización de las expectativas iniciales acerca del trabajo, grado de propensión al abandono del puesto profesional, nivel de intensidad de estrés que experimenta en el trabajo, área que mayor peso tiene en el nivel de estrés experimentado, y grado de compromiso con los objetivos y finalidades de la orientación.

#### 4.1.5.1 Grado de satisfacción con el desempeño del papel profesional

Observamos que el 45.5% de la muestra señaló que su grado de satisfacción laboral era muy alto. El mismo tanto está satisfecho con el desempeño de su trabajo. Analizando los datos de forma agrupada, podemos decir que, el 91% de los orientadores de la muestra están satisfechos con su trabajo. Cabe destacar, también, que tan sólo 4 orientadores (2%) estaban insatisfechos con el desempeño de su profesión. (Tabla 14-4, Gráfico 12-4)

**Tabla 14-4 Distribución según el grado de satisfacción laboral**

Grado de satisfacción en el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfactorio	91	45.5%
Satisfactorio	91	45.5%
Neutro	14	7%
Insatisfactorio	4	2%
Muy Insatisfactorio	0	0%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Gráfico 12-4 Porcentajes del grado de satisfacción laboral**



Fuente Encuesta

#### 4.1.5.2 Grado de realización de las expectativas iniciales

El 44,6% de la muestra de orientadores de nuestro estudio señaló que sus expectativas iniciales se habían visto bastante realizadas, frente a un 23,1% que señaló que sólo se habían visto realizadas escasamente. (Tabla 15-4, Gráfico 13-4)

**Tabla 15-4 Distribución en función del grado de realización de las expectativas**

<b>Grado de realización de las expectativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente	40	20
Bastante	112	56
Normalmente	37	18.5
Escasamente	11	5.5
Nada	0	0
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Gráfico 13-4 Porcentajes en función del grado de realización de las expectativas**



Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.



#### 4.1.5.3 Grado de propensión al abandono del puesto

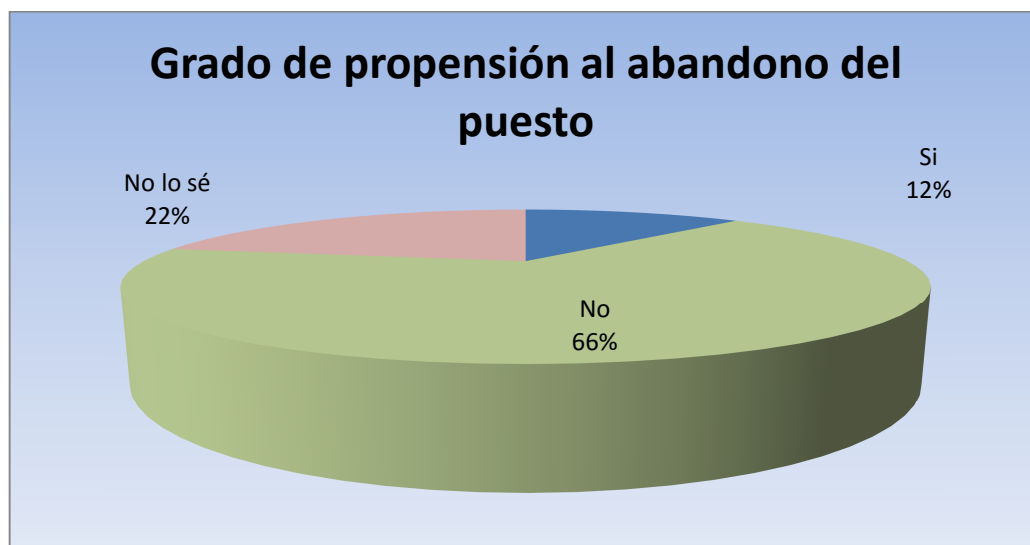
El 66 % de los docentes dijo que no cambiaría de trabajo si pudiese encontrar otra ocupación de similar remuneración, no relacionado con la docencia, el 22% no saben y el 12% si lo harían. (Tabla 16-4, Gráfico 14-4)

**Tabla 16-4 Distribución en función del grado de propensión al abandono del puesto**

Grado de propensión al abandono del puesto	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	12%
No	132	66%
No lo sé	44	22%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Gráfico 14-4 Porcentajes en función del grado de realización de las expectativas**



Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

#### 4.1.5.4 Nivel de estrés en el trabajo

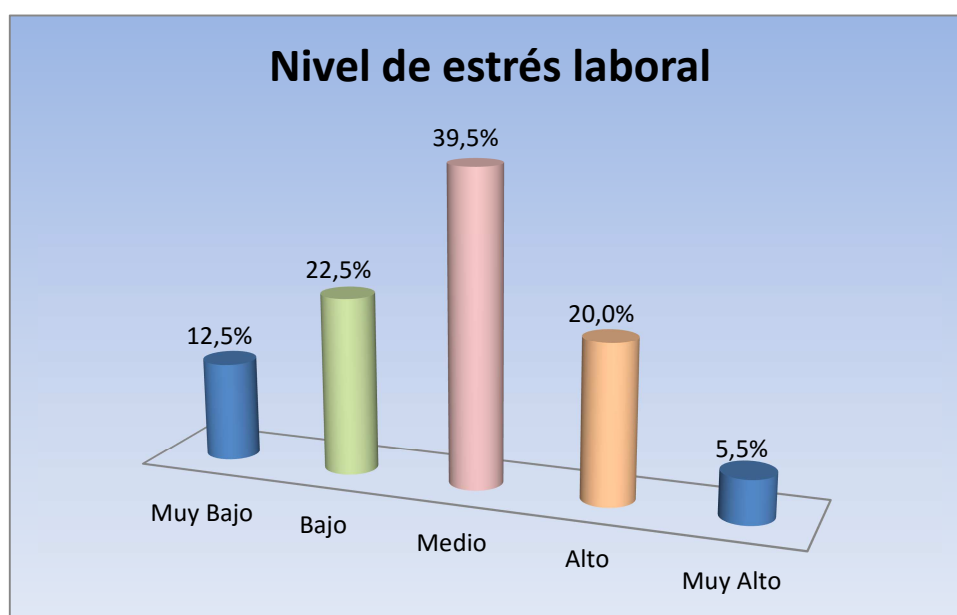
Observamos que la categoría más elegida fue la que marcaba un nivel de estrés medio (39,5%). El 20% de la muestra señaló que su nivel de estrés en el trabajo era alto (Tabla 17-4, Gráfico 15-4)

**Tabla 17-4 Distribución en función del nivel de estrés laboral**

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	25	12.5%
Bajo	45	22.5%
Medio	79	39.5%
Alto	40	20.0%
Muy Alto	11	5.5%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Gráfico 15-4 Distribución de porcentajes del nivel de estrés laboral**



Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

#### 4.1.5.5 Área que contribuye con mayor peso al estrés

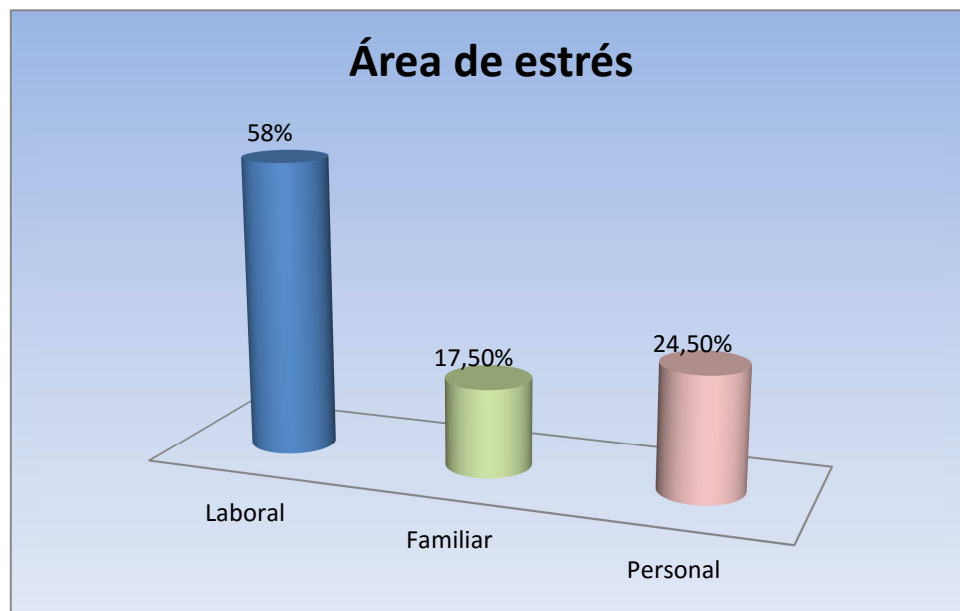
Un alto porcentaje de la muestra señaló que el área que contribuía con mayor peso a su estrés actual era el laboral (58%) (Tabla 18-4, Gráfico 16-4)

**Tabla 18-4 Distribución según el área que más contribuye al estrés**

Área de estrés	Frecuencia	Porcentaje
Laboral	116	58%
Familiar	35	17.50%
Personal	49	24.50%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Gráfico 16-4 Porcentajes del área que más contribuye al estrés**



Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

#### 4.1.5.6 Grado de compromiso con el puesto de trabajo

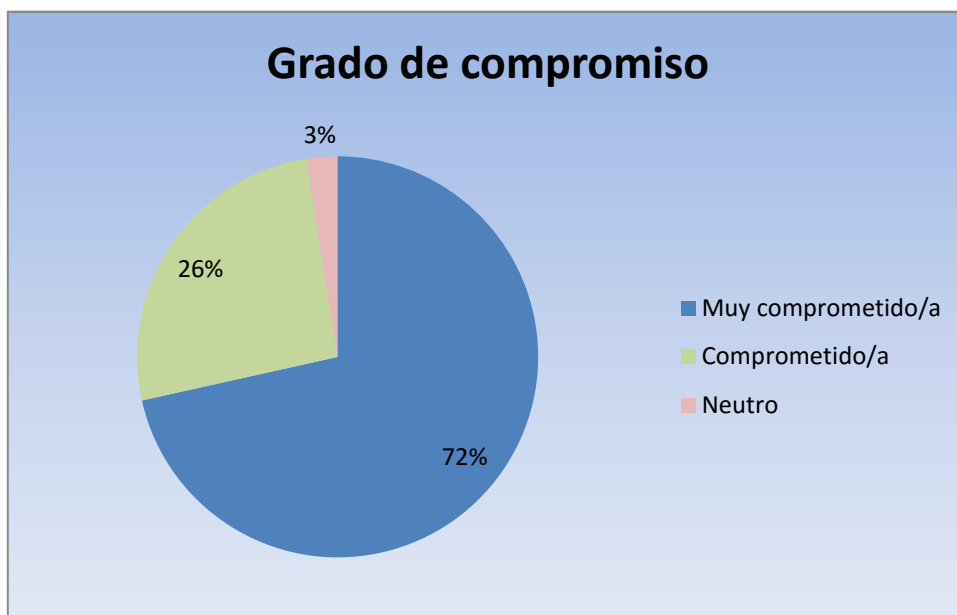
Observamos que el 71.50% de la muestra se consideran muy comprometidos con los objetivos y finalidades de la educación. Y el 26% eligió la categoría comprometido (Tabla 19-4, Gráfico 17-4)

**Tabla 19-4 Distribución según el grado de compromiso**

Grado de compromiso	Frecuencia	Porcentaje
Muy comprometido/a	143	71.50%
Comprometido/a	52	26%
Neutro	5	2.50%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Gráfico 17-4 Distribución en función del grado de compromiso**



Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

## 4.2 Análisis Inferencial

Realizamos los estudios de contraste entre los distintos grupos de variables (Tabla 20-4). En función de la naturaleza de las variables a tratar y de las características de los grupos de contraste, se utilizaron varias técnicas de análisis.

Para tratar de identificar relaciones significativas entre variables categóricas (nominales y ordinales) obtenemos tablas de contingencias con pruebas de significación, eligiendo la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson. Para superar el problema de obtener más del 20% de las celdas con unos valores esperados menores de 5, hemos utilizado en muchos casos la agrupación de categorías afines o adyacentes en las variables de nuestro estudio.

**Tabla 20-4 Grupos de variables de los estudios de contraste**

<b>Análisis Inferencial: Grupos de variables</b>	
<b>Variables Sociodemográficas</b>	Género, Edad, Estado civil, Número de hijos.
<b>Variables Motivacionales</b>	Proceden del cuestionario de valoración del desempeño de la labor profesional. Y son: Grado de satisfacción, Grado de realización de las expectativas, Propensión al abandono, Nivel de intensidad del estrés y Grado de compromiso.
<b>Variables procedentes del MBI</b>	Puntuaciones medias en las tres dimensiones, Grados de burnout en las tres dimensiones y Niveles de burnout

Fuente Vargas M.

#### 4.2.1 Variables Socio-demográficas

##### 4.2.1.1 Género

#### *Relaciones entre el género y el nivel de satisfacción laboral.*

Se encontró dependencia entre el Género y el Grado de Satisfacción Laboral (Chi-cuadrado = 6.88;  $p = 0,032$ ) (

Tabla 22-4). Presentamos las categorías del grado de satisfacción agrupadas para superar el problema de obtener más del 20% de las celdas con unos valores esperados menores de 5. A nivel muestral, encontramos poca diferencia entre hombres y mujeres en cuanto al Grado de Satisfacción laboral. El 48% de los docentes eligen la categoría de satisfactorio cuando se les pregunta cuál es su grado de satisfacción con el desempeño de su papel de orientador (

Tabla 22 23-4).

**Tabla 21-4 Tabla de contingencia Género/ Satisfacción laboral**

		Satisfacción laboral			Total
		Muy Satisfactorio	Satisfactorio	Neutro	
Género	Hombre	30%	22%	5%	56%
	Mujer	16%	26%	3%	44%
Total		46%	48%	7%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 22-4 Prueba de chi-cuadrado Genero/Satisfaccion laboral**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6.889	2	0.032
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

### ***Relaciones entre el género y las expectativas iniciales***

No encontramos relaciones significativas entre las variables Género y Grado de realización de las expectativas iniciales (Chi-cuadrado = 3.74; p = 0,324) (

Tabla 24-4). Tan sólo cabe destacar que el 76% de los sujetos señalaron que sus expectativas iniciales acerca de su trabajo de se habían visto realizadas bastante y totalmente ( Tabla 23-4)

**Tabla 23-4 Tabla de contingencia Genero / Expectativas Iniciales**

		Expectativas Iniciales				Total
		Totalmente	Bastante	Normalmente	Escasamente	
Género	Hombre	14%	31%	9%	3%	56%
	Mujer	7%	25%	10%	3%	44%
Total		20%	56%	19%	6%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 24-4 Prueba de chi-cuadrado Genero/Expectativas Iniciales**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3.474	3	0.324
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

***Relaciones entre el género y propensión al abandono.***

Tampoco se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres en la variable Grado de propensión al abandono (Chi-cuadrado = 2,81;  $p = 0,24$ ) (Tabla 25-4).

El 66% de los docentes contestaron que “no” a la pregunta: ¿Cambiaría de trabajo si pudiese encontrar otra ocupación de similar remuneración? (Tabla 25-4).

**Tabla 25-4 Tabla de contingencia Género / Propensión al abandono del puesto**

		Propensión al abandono del puesto			Total
		Si	No	No lo sé	
Género	Hombre	7%	40%	10%	56%
	Mujer	6%	27%	12%	44%
Total		12%	66%	22%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 26-4 Prueba de chi-cuadrado Género/ Propensión al abandono del puesto**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2.812	2	0.245



N de casos válidos	200		
--------------------	-----	--	--

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

### ***Relaciones entre el género y el grado de compromiso***

Se observa dependencia entre las variables Género y Grado de compromiso con los objetivos y las finalidades de la educación ( $\chi^2 = 7,40$ ;  $p = 0,025$ ). Agrupamos las categorías de la variable Grado de compromiso por que las casillas estaban poco ocupadas.

En la muestra de los docentes el 71% están comprometidos o muy comprometidos con los objetivos y finalidades de la docencia, no existiendo apenas diferencias en cuanto al género (Tabla 27-4)

**Tabla 27-4 Tabla de contingencia Género / Grado de compromiso**

		Grado de compromiso		
		Muy comprometido/a	Comprometido/a	Neutro
Género	Hombre	42%	14%	1%
	Mujer	29%	13%	3%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 28-4 Prueba de chi-cuadrado Género/ Grado de compromiso**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi- cuadrado de Pearson	7.401	2	.025
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

### ***Relaciones entre el género y la valoración del nivel de estrés***

Se observa dependencia entre las variables Género y el nivel de estrés (Chi-cuadrado = 15,05;  $p = 0,005$ ).

En la muestra de los docentes el 14% de las mujeres tienen un nivel de estrés alto y muy alto. (Tabla 31-4)

**Tabla 29-4 Tabla de contingencia Género / Nivel de estrés**

		Nivel de estrés					Total
		Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
<b>Género</b>	Hombre	9%	15%	21%	11%	1%	56%
	Mujer	4%	8%	19%	9%	5%	44%
<b>Total</b>		13%	23%	40%	20%	6%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 30-4 Prueba de chi-cuadrado Género/ Nivel de estrés**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi- cuadrado de Pearson	15.054	4	.005
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

### *Relaciones entre el género y el Área que contribuye con mayor peso al estrés*

Son independientes el género y el área que contribuye con mayor peso al nivel de estrés de los orientadores (Chi-cuadrado = 3,19;  $p = 0,203$ ).

El 58% de los docentes que participan en nuestro estudio señalan el área laboral como el que más contribuye a su nivel de estrés (

Tabla 31-4)

**Tabla 31-4** Tabla de contingencia Género / Área que contribuye con mayor peso al estrés

		Área de mayor estrés			Total
		Laboral	Familiar	Personal	
<b>Género</b>	Hombre	30%	11%	16%	56%
	Mujer	29%	7%	9%	44%
<b>Total</b>		58%	18%	25%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 32-4 Prueba de chi-cuadrado Genero/ Área de mayor estrés**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi- cuadrado de Pearson	3.192	2	.203
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

***Relaciones entre el género y el Nivel de burnout***

No se encontró relaciones significativas entre el Género y el Nivel de burnout (Chi-cuadrado = 6.88;  $p = 0,032$ ) (Tabla 31-4).

**Tabla 33-4 Tabla de contingencia Genero / Nivel de burnout**

		Nivel de burnout					Total
		Nada	Poco	Medio	Bastante	Extremo	
<b>Género</b>	Hombre	19%	49%	23%	7%	4%	56%
	Mujer	9%	32%	21%	8%	5%	44%
<b>Total</b>		28%	81%	44%	15%	9%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 34-4 Prueba de chi-cuadrado Genero/ Nivel de burnout**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
--	-------	----	-----------------------------------

Chi-cuadrado de Pearson	5.086	4	.279
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

#### 4.2.1.2 Edad

##### ***Relaciones entre la edad y el nivel de satisfacción laboral.***

No se encontró relaciones significativas entre el Edad y el Grado de Satisfacción Laboral (Chi-cuadrado =14,42;  $p = 0,071$ ) (

Tabla 22-4). Presentamos las categorías del grado de satisfacción agrupadas para superar el problema de obtener más del 20% de las celdas con unos valores esperados menores de 5. El 23% de los docentes mayores de 40 años eligen la categoría de muy satisfactorio cuando se les pregunta cuál es su grado de satisfacción con el desempeño de su papel de orientador (

Tabla 22-4).

**Tabla 35-4 Tabla de contingencia Edad/ Satisfacción laboral**

		Satisfacción laboral			Total
		Muy Satisfactorio	Satisfactorio	Neutro	
<b>Edad</b>	De 25 a 30	8%	12%	3%	22%
	De 31 a 40	16%	21%	2%	39%
	De 41 a 50	9%	9%	2%	19%

	De 51 a 60	11%	5%	1%	17%
	Más de 60	3%	1%	1%	3%
<b>Total</b>		46%	47%	8%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 36-4 Prueba de chi-cuadrado Edad/Satisfacción laboral**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14.425	8	.071
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

### ***Relaciones entre la edad y las expectativas iniciales***

No encontramos dependencia entre las variables Edad y Grado de realización de las expectativas iniciales (Chi-cuadrado = 19.06;  $p = 0,087$ ) (Tabla 40-4). Tan sólo cabe destacar que el 5% de los sujetos mayores de 40 años señalaron que sus expectativas iniciales acerca de su trabajo se habían visto realizadas escasamente (Tabla 39-4)

**Tabla 37-4 Tabla de contingencia Edad / Expectativas Iniciales**

		Expectativas Iniciales				Total
		Totalmente	Bastante	Normalmente	Escasamente	
<b>Edad</b>	De 25 a 30	2%	14%	5%	2%	23%
	De 31 a 40	10%	19%	7%	4%	39%
	De 41 a 50	5%	11%	4%	1%	19%
	De 51 a 60	2%	10%	3%	3%	17%
	Más de 60	1%	1%	1%	1%	3%

<b>Total</b>	20%	54%	19%	9%	100%
--------------	-----	-----	-----	----	------

Fuente Encuesta

Realizado por Vargas M.

**Tabla 38-4 Prueba de chi-cuadrado Edad/Expectativas Iniciales**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19.061	12	.087
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta

Realizado por Vargas M.

***Relaciones entre la edad y propensión al abandono del puesto.***

Se encontró dependencia entre la variable Edad y Grado de propensión al abandono del puesto (Chi-cuadrado = 26.58;  $p = 0,001$ )(Tabla 42-4)

El 6% de los docentes mayores a 40 años contestaron que “sí” a la pregunta: ¿Cambiaría de trabajo si pudiese encontrar otra ocupación de similar remuneración? Mientras que el 31% dijo que “no” (Tabla 41-4)

**Tabla 39-4 Tabla de contingencia Edad / Propensión al abandono del puesto**

		Propensión al abandono del puesto			Total
		Sí	No	No lo sé	
<b>Edad</b>	De 25 a 30	4%	10%	8%	21%
	De 31 a 40	3%	27%	8%	37%
	De 41 a 50	4%	15%	1%	19%

	De 51 a 60	1%	13%	5%	18%
	Más de 60	1%	3%	1%	5%
<b>Total</b>		12%	66%	22%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 40-4 Prueba de chi-cuadrado Edad/ Propensión al abandono del puesto**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26.585	8	.001
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

### ***Relaciones entre la edad y el grado de compromiso***

Se observa dependencia entre las variables Género y Grado de compromiso con los objetivos y las finalidades de la educación (Chi-cuadrado = 18.44;  $p = 0,018$ ). Agrupamos las categorías de la variable Grado de compromiso por que las casillas estaban poco ocupadas.

En la muestra de los docentes el 31% de los mayores de 40 años muy comprometidos con los objetivos y finalidades de la orientación, no existiendo apenas diferencias en cuanto al género (Tabla 43-4)

**Tabla 41-4 Tabla de contingencia Edad / Grado de compromiso**

		Grado de compromiso			Total
		Muy comprometido/a	Comprometido/a	Neutro	
<b>Edad</b>	De 25 a 30	12	9	2	23



	De 31 a 40	28	11	1	39
	De 41 a 50	16	3	1	19
	De 51 a 60	13	4	1	17
	Más de 60	2	1	1	3
<b>Total</b>		70	26	4	100

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 42-4 Prueba de chi-cuadrado Edad/ Grado de compromiso**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18.445	8	.018
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

### ***Relaciones entre la edad y la valoración del nivel de estrés***

Se observa dependencia entre las variables Edad y el nivel de estrés (Chi-cuadrado = 39,87;  $p = 0,001$ ).

En la muestra de los docentes el 14% de los mayores de 40 años tienen un nivel de estrés alto y muy alto (Tabla 45-4)

**Tabla 43-4 Tabla de contingencia Edad / Nivel de estrés**

		Nivel de estrés					Total
		Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
<b>Edad</b>	De 25 a 30	2%	4%	11%	4%	2%	23%
	De 31 a 40	5%	6%	16%	7%	4%	38%

	De 41 a 50	2%	4%	7%	7%	1%	20%
	De 51 a 60	2%	9%	4%	3%	1%	17%
	Más de 60	2%	1%	1%	1%	1%	4%
<b>Total</b>		13%	23%	38%	20	7	100

Fuente Encuesta

Realizado por Vargas M.

**Tabla 44-4 Prueba de chi-cuadrado Edad/ Nivel de estrés**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	39.871	16	.001
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta

Realizado por Vargas M.

### ***Relaciones entre la edad y el Área que contribuye con mayor peso al estrés***

La relación entre la edad y el área que contribuye con mayor peso al nivel de estrés de los orientadores no encontramos diferencias estadísticamente significativas (Chi-cuadrado = 5,73;  $p = 0,677$ ).

El 58% de los orientadores que participan en nuestro estudio señalan el área laboral como el que más contribuye a su nivel de estrés (Tabla 47-4)

**Tabla 45-4 Tabla de contingencia Edad / Área que contribuye con mayor peso al estrés**

		Área de mayor estrés			Total
		Laboral	Familiar	Personal	
<b>Edad</b>	De 25 a 30	12%	4%	7%	23%

De 31 a 40	25%	6%	9%	39%
De 41 a 50	12%	3%	5%	19%
De 51 a 60	9%	5%	4%	17%
Más de 60	2%	1%	1%	3%
<b>Total</b>	58%	18%	25%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 46-4 Prueba de chi-cuadrado Edad/ Área de mayor estrés**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5.738	8	.677
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

### ***Relaciones entre la edad y el Nivel de burnout***

Se encontró dependencia entre la edad y el Nivel de burnout (Chi-cuadrado = 19,37; p = 0,008)  
(Tabla49-4)

**Tabla 47-4 Tabla de contingencia Edad / Nivel de burnout**

		Nivel de burnout					Total
		Nada	Poco	Medio	Bastante	Extremo	
<b>Edad</b>	De 25 a 30	4%	6%	6%	6%	3%	23%
	De 31 a 40	7%	14%	9%	5%	4%	38%
	De 41 a 50	3%	8%	3%	4%	2%	19%
	De 51 a 60	1%	11%	4%	1%	1%	17%
	Más de 60	1%	2%	1%	1%	1%	4%

<b>Total</b>	14%	40%	22%	16%	9%	100%
--------------	-----	-----	-----	-----	----	------

Fuente Encuesta

Realizado por Vargas M.

**Tabla 48-4 Prueba de chi-cuadrado Edad/ Nivel de burnout**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19.371	12	.008
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta

Realizado por Vargas M

## MANOVA

Probamos la hipótesis que todas las medias son iguales:

$$H_0 = \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$$

Obtuvimos las matrices B, W y T para calcular  $\Lambda$ :

<b>B</b>		
2030.396065	-1411.45035	743.2737841
-1411.45035	1024.59997	-555.4974626
743.2737841	-555.497463	327.6174592

<b>W</b>		
25650.75894	-3821.67965	5021.171216
-3821.67965	8963.38003	-2544.972537
5021.171216	-2544.97254	4448.337541

T		
27681.155	-5233.13	5764.445
-5233.13	9987.98	-3100.47
5764.445	-3100.47	4775.955

det(W)	6.63331E+11
det(W+B)	7.7873E+11
$\Lambda$	<b>0.851810705</b>

Transformando  $\Lambda$ :

$$F = 2.66$$

$$\text{Valor } p = 0.001$$

Utilizando el MANOVA se rechaza la hipótesis nula y concluimos que las medias no son estadísticamente iguales, es decir que la edad influye en el nivel de burnout. ( $p=0.001$ )

#### 4.2.1.3 Estado civil

##### ***Relaciones entre la Estado civil y el nivel de satisfacción laboral.***

No se encontró dependencia entre el Estado civil y el Grado de Satisfacción Laboral (Chi-cuadrado =11,01;  $p = 0,201$ (Tabla 52-4). Presentamos las categorías del grado de satisfacción agrupadas para superar el problema de obtener más del 20% de las celdas con unos valores esperados menores de 5. El 23% de los docentes casados eligen la categoría de muy satisfactorio cuando se les pregunta cuál es su grado de satisfacción con el desempeño de su papel de orientador (**Tabla 51-4**)

**Tabla 49-4 Tabla de contingencia Estado civil/ Satisfacción laboral**

		Satisfacción laboral			Total
		Muy Satisfactorio	Satisfactorio	Neutro	
Estado civil	Soltero-a	10%	15%	3%	28%
	Casado-a	23%	26%	2%	51%
	Viudo-a	3%	1%	1%	4%
	Separado-a	3%	1%	1%	5%
	Divorciado-a	8%	5%	1%	14%
Total		46%	47%	8%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 50-4 Prueba de chi-cuadrado Estado civil/Satisfacción laboral**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11.019	8	.201

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

### ***Relaciones entre la Estado civil y las Expectativas iniciales***

Encontramos dependencia entre las variables Estado civil y Grado de realización de las expectativas iniciales (Chi-cuadrado = 26.71;  $p = 0,008$ )(Tabla 54-4). Cabe destacar que el 16% de los docentes casados señalaron que sus expectativas iniciales acerca de su trabajo se habían visto realizadas totalmente (Tabla 53-4)

**Tabla 51-4 Tabla de contingencia Estado civil / Expectativas Iniciales**

		Expectativas Iniciales				Total
		Totalmente	Bastante	Normalmente	Escasamente	
Estado civil	Soltero-a	2%	16%	7%	3%	27%
	Casado-a	16%	28%	10%	2%	56%

	Separado-a	1%	4%	1%	1%	5%
	Divorciado-a	2%	9%	2%	1%	13%
<b>Total</b>		20%	56%	19%	6%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 52-4 Prueba de chi-cuadrado Estado civil/Expectativas Iniciales**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26.714	12	.008

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

***Relaciones entre la Estado civil y propensión al abandono del puesto.***

Se encontró dependencia entre la variable Estado civil y Grado de propensión al abandono del puesto (Chi-cuadrado = 33,22;  $p = 0,000$ ) (Tabla 56-4)

El 38% de los docentes casado contestaron que “no” a la pregunta: ¿Cambiaría de trabajo si pudiese encontrar otra ocupación de similar remuneración? (Tabla 55-4)

**Tabla 53-4 Tabla de contingencia Estado civil / Propensión al abandono del puesto**

	Propensión al abandono del puesto	Total
--	-----------------------------------	-------

		Si	No	No lo sé	
<b>Estado civil</b>	Soltero-a	4%	17%	6%	27%
	Casado-a	7%	38%	12%	56%
	Separado-a	1%	1%	3%	4%
	Divorciado-a	2%	11%	1%	13%
<b>Total</b>		13%	66%	22%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 54-4 Prueba de chi-cuadrado Estado civil/ Propensión al abandono del puesto**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33.223	8	.000

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M Realizado por Vargas M.

### ***Relaciones entre el Estado civil y el grado de compromiso***

Se observa independencia entre las variables Estado civil y Grado de compromiso con los objetivos y las finalidades de la educación (Chi-cuadrado = 14,74;  $p = 0,064$ ). Agrupamos las categorías de la variable Grado de compromiso por que las casillas estaban poco ocupadas.

En la muestra de los docentes el 42% de los casados están muy comprometidos con los objetivos y finalidades de la orientación, no existiendo apenas diferencias en cuanto al género (Tabla 57-4)

**Tabla 55-4 Tabla de contingencia Estado civil / Grado de compromiso**

	Grado de compromiso	Total
--	---------------------	-------



		Muy comprometido/a	Comprometido/a	Neutro	
<b>Estado civil</b>	Soltero-a	15%	10%	1%	26%
	Casado-a	42%	12%	3%	56%
	Separado-a	4%	1%	1%	5%
	Divorciado-a	9%	4%	1%	13%
<b>Total</b>		70%	26%	5%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 56-4 Prueba de chi-cuadrado Estado civil/ Grado de compromiso**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14.743	8	.064
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

***Relaciones entre la Estado civil y la valoración del nivel de estrés***

Se observa independencia entre las variables Estado civil y el nivel de estrés (Chi-cuadrado = 23,69;  $p = 0,096$ ).

En la muestra de los docentes el 14% de los casados tienen un nivel de estrés alto y muy alto (Tabla 59-4)

**Tabla 57-4 Tabla de contingencia Estado civil / Nivel de estrés**

		Nivel de estrés					Total
		Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
<b>Estado</b>	Soltero-a	4%	4%	13%	7%	1%	28%

<b>civil</b>	Casado-a	7%	13%	21%	10%	4%	54%
	Separado-a	1%	3%	1%	1%	1%	6%
	Divorciado-a	2%	3%	5%	3%	1%	13%
<b>Total</b>		13%	23%	40%	20%	6%	100%

Fuente Encuesta

Realizado por Vargas M.

**Tabla 58-4 Prueba de chi-cuadrado Estado civil/ Nivel de estrés**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23.694	16	.096
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta

Realizado por Vargas M

### ***Relaciones entre la Estado civil y el Área que contribuye con mayor peso al estrés***

Se encontró dependencia entre el estado civil y el área que contribuye con mayor peso al nivel de estrés de los docentes (Chi-cuadrado = 34,18;  $p = 0,000$ ).

El 33% de los docentes casados que participan en nuestro estudio señalan el área laboral como el que más contribuye a su nivel de estrés (Tabla 61-4)

**Tabla 59-4 Tabla de contingencia Estado civil / Área que contribuye con mayor peso al estrés**

	Area de mayor estrés	Total
--	----------------------	-------

		Laboral	Familiar	Personal	
<b>Estado civil</b>	Soltero-a	17%	2%	10%	28%
	Casado-a	33%	12%	10%	55%
	Separado-a	1%	3%	1%	5%
	Divorciado-a	8%	1%	4%	13%
<b>Total</b>		58%	18%	25%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 60-4 Prueba de chi-cuadrado Estado civil/ Área de mayor estrés**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34.185	8	.000
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

***Relaciones entre la Estado civil y el Nivel de burnout***

No se encontró dependencia entre la Estado civil y el Nivel de burnout (Chi-cuadrado = 18,13;  $p = 0,112$ ) (Tabla 64-4)

**Tabla 61-4 Tabla de contingencia Estado civil / Nivel de burnout**

		Nivel de burnout				Total
		Nada	Poco	Medio	Bastante	
<b>Estado civil</b>	Soltero-a	4%	8%	9%	8%	28%

	Casado-a	9%	24%	10%	14%	56%
	Separado-a	1%	2%	1%	1%	4%
	Divorciado-a	2%	5%	4%	2%	13%
<b>Total</b>		15%	39%	23%	24%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 62-4 Prueba de chi-cuadrado Estado civil/ Nivel de burnout**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18.134	12	.112
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

#### *4.2.1.3 Número de hijos*

##### ***Relaciones entre la Número de hijos y el nivel de satisfacción laboral.***

Se encontró dependencia entre el Número de hijos y el Grado de Satisfacción Laboral (Chi-cuadrado =17,05;  $p = 0,030$ ).

Presentamos las categorías del grado de satisfacción agrupadas para superar el problema de obtener más del 20% de las celdas con unos valores esperados menores de 5. El 13% de los docentes que tienen dos hijos eligen la categoría de muy satisfactorio cuando se les pregunta cuál es su grado de satisfacción con el desempeño de su papel de orientador (Tabla 65-4)

**Tabla 63-4 Tabla de contingencia Número de hijos/ Satisfacción laboral**

		Satisfacción laboral			Total
		Muy Satisfactorio	Satisfactorio	Neutro	
Número de hijos	Ninguno	10%	14%	2%	26%
	Uno	12%	13%	1%	26%
	Dos	13%	17%	4%	34%
	Tres	7%	3%	1%	10%
	Mas de tres	5%	1%	1%	6%
Total		46%	47%	8%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 64-4 Prueba de chi-cuadrado Número de hijos/Satisfacción laboral**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17.054	8	.030
N de casos válidos	199		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

### ***Relaciones entre la Número de hijos y las Expectativas iniciales***

No encontramos dependencia entre las variables Número de hijos y Grado de realización de las expectativas iniciales (Chi-cuadrado = 16,75;  $p = 0,159$ ) (Tabla 67-4). Cabe destacar que apenas el 5% de los docentes que tienen tres hijos o más señalaron que sus expectativas iniciales acerca de su trabajo se habían visto realizadas totalmente (Tabla 67-4)

**Tabla 65-4 Tabla de contingencia Número de hijos / Expectativas Iniciales**

		Expectativas Iniciales				Total
		Totalmente	Bastante	Normalmente	Escasamente	
Número de hijos	Ninguno	3%	15%	6%	3%	26%
	Uno	5%	16%	4%	1%	26%
	Dos	8%	16%	8%	2%	34%
	Tres	4%	5%	2%	1%	10%
	Mas de tres	1%	4%	1%	1%	6%
Total		20%	55%	19%	6%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 66-4Prueba de chi-cuadrado Número de hijos/Expectativas Iniciales**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16.757	12	.159
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

***Relaciones entre la Número de hijos y propensión al abandono del puesto.***

Se encontró dependencia entre la variable Número de hijos y Grado de propensión al abandono del puesto (Chi-cuadrado = 10,71;  $p = 0,218$ )(Tabla 70-4).

El 22% de los docentes que tienen dos hijos contestaron que “no” a la pregunta: ¿Cambiaría de trabajo si pudiese encontrar otra ocupación de similar remuneración? (Tabla 69-4)

**Tabla 67-4 Tabla de contingencia Número de hijos / Propensión al abandono del puesto**

		Propensión al abandono del puesto			Total
		Si	No	No lo sé	
Número de hijos	Ninguno	5%	16%	6%	26%
	Uno	3%	18%	5%	26%
	Dos	4%	22%	8%	34%
	Tres	1%	8%	1%	10%
	Mas de tres	1%	3%	3%	6%
Total		12%	66%	22%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 68-4 Prueba de chi-cuadrado Número de hijos/ Propensión al abandono del puesto**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10.715	8	.218
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

### ***Relaciones entre el Número de hijos y el grado de compromiso***

Se observa independencia entre las variables Número de hijos y Grado de compromiso con los objetivos y las finalidades de la educación (Chi-cuadrado = 8,27;  $p = 0,407$ ). Agrupamos las categorías de la variable Grado de compromiso por que las casillas estaban poco ocupadas.

En la muestra de los docentes el 23% de los que tienen dos hijos están muy comprometidos con los objetivos y finalidades de la docencia (Tabla 71-4)

**Tabla 69-4 Tabla de contingencia Número de hijos / Grado de compromiso**

		Grado de compromiso			Total
		Muy comprometido/a	Comprometido/a	Neutro	
Número de hijos	Ninguno	17%	9%	1%	26%
	Uno	20%	6%	1%	26%
	Dos	23%	9%	2%	34%
	Tres	8%	2%	1%	10%
	Mas de tres	5%	1%	1%	6%
Total		72%	26%	4%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 70-4 Prueba de chi-cuadrado Número de hijos/ Grado de compromiso**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.278	8	.407
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

### ***Relaciones entre la Número de hijos y la valoración del nivel de estrés***

Se observa dependencia entre las variables Número de hijos y el nivel de estrés(Chi-cuadrado = 45,25;  $p = 0,000$ ).

En la muestra de los docentes el 10% de los que tienen dos hijos tienen un nivel de estrés alto y muy alto (Tabla 73-4)

**Tabla 71-4 Tabla de contingencia Número de hijos / Nivel de estrés**



		Nivel de estrés					Total
		Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
Número de hijos	Ninguno	4%	3%	11%	8%	1%	26%
	Uno	2%	4%	14%	4%	2%	26%
	Dos	4%	7%	12%	8%	2%	34%
	Tres	2%	4%	3%	1%	1%	10%
	Mas de tres	1%	5%	1%	1%	1%	6%
Total		13%	23%	40%	20%	6%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 72-4 Prueba de chi-cuadrado Número de hijos/ Nivel de estrés**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45.254	16	.000
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

### ***Relaciones entre la Número de hijos y el Área que contribuye con mayor peso al estrés***

Se encontró dependencia entre el Número de hijos y el área que contribuye con mayor peso al nivel de estrés de los docentes (Chi-cuadrado = 35,58;  $p = 0,000$ ).

El 19% de los docentes que participan en nuestro estudio y tienen un hijo señalan el área laboral como el que más contribuye a su nivel de estrés (Tabla 75-4)

**Tabla 73-4 Tabla de contingencia Número de hijos / Área que contribuye con mayor peso al estrés**

		Área de mayor estrés			Total
		Laboral	Familiar	Personal	
Número de hijos	Ninguno	15%	1%	10%	26%
	Uno	19%	3%	5%	26%
	Dos	18%	8%	8%	34%
	Tres	5%	2%	3%	10%
	Mas de tres	2%	4%	1%	6%
Total		58%	18%	25%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 74-4 Prueba de chi-cuadrado Número de hijos/ Área de mayor estrés**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35.588	8	.000
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

### ***Relaciones entre la Número de hijos y el Nivel de burnout***

No se encontró dependencia entre la Número de hijos y el Nivel de burnout (Chi-cuadrado = 19,05; p = 0,087) (Tabla 77-4)

**Tabla 75-4 Tabla de contingencia Número de hijos / Nivel de burnout**

		Nivel de burnout				Total
		Nada	Poco	Medio	Bastante	
Número de hijos	Ninguno	5%	9%	7%	6%	26%
	Uno	5%	7%	6%	9%	26%
	Dos	4%	16%	6%	9%	34%
	Tres	1%	5%	3%	1%	10%
	Mas de tres	1%	4%	1%	1%	6%
Total		14%	40%	22%	24%	100%

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M.

**Tabla 76-4 Prueba de chi-cuadrado Número de hijos/ Nivel de burnout**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19.053	12	.087
N de casos válidos	200		

Fuente Encuesta  
Realizado por Vargas M

## CONCLUSIONES

### Perfil socio-demográfico:

Los aspectos más relevantes de los docentes del estudio fueron:

- De los 200 docentes encuestados el 56% fueron hombres y el 44% mujeres.
- El 61% de los docentes que participaron tienen entre 25 y 40 años de edad.
- El 56% de los docentes son casados.

- El 25.5 % de los docentes no tienen hijos, el 25.5% tiene solo un hijo el 33.5% tiene 2 hijos, el 9.5% .tiene 3 hijos y apenas el 6% tiene más de 3 hijos.
- El 77.5% de los docentes son de contrato mientras que el 22.5% de nombramiento.
- El 20% de los docentes encuestados son de la facultad de Salud Pública, el 19% de Administración, el 15% de Mecánica, el 13% de Ciencias, el 12% de Informática y electrónica, el 8% de Recursos Naturales, el 7% de Ciencias Pecuarias, el 5% del centro de Idiomas y el 1% del Centro de Educación Física.
- El 70% de los docentes tiene Maestría, el 27% tiene título de tercer Nivel y apenas el 3% tiene PhD.
- El 45% de los encuestados tienen de 1 a 5 años de experiencia como docente mientras que el 16.5% tiene más de 20 años.
- El 43.5% de los docentes tienen más de 6 años de antigüedad en la ESPOCH.
- El 53.5% de encuestados tiene de 51 a 100 alumnos a su cargo.

#### **Las fuentes de estrés laboral que más afectan a los docentes:**

Las cinco fuentes de estrés que ostentan mayor grado de acuerdo en las elecciones de los docentes como las más graves, fueron:

- Estoy estresado/a por la insuficiente dotación de recursos materiales y espaciales de que dispongo.
- La falta de coordinación que existe con profesores y otros profesionales me genera tensiones en el trabajo.
- Me desilusiona el escaso reconocimiento social de mi labor como educador.
- La falta de interés y de motivación de los alumnos es para mí fuente de insatisfacción laboral.
- . Me siento desatendido por la falta de recursos para atender a alumnos con dificultades de aprendizaje y de adaptación.
- Me estresa la falta de apoyo de mis compañeros y la escasa cohesión del grupo de trabajo.

#### **Valoración que los docentes realizan del desempeño de su rol de profesional.**

- Analizando los datos de forma agrupada, podemos decir que, el 91% de los docentes de la muestra están satisfechos con su trabajo. Cabe destacar, también, que tan sólo 4 docentes (2%) estaban insatisfechos con el desempeño de su profesión.
- El 44,6% de la muestra de docentes de nuestro estudio señaló que sus expectativas iniciales se habían visto bastante realizadas, frente a un 23,1% que señaló que sólo se habían visto realizadas escasamente.

- El 66 % de los docentes dijo que no cambiaría de trabajo si pudiese encontrar otra ocupación de similar remuneración, no relacionado con la docencia, el 22% no saben y el 12% si lo harían.
- La categoría más elegida fue la que marcaba un nivel de estrés medio (39,5%). El 20% de la muestra señaló que su nivel de estrés en el trabajo era alto.
- Un alto porcentaje de la muestra señaló que el área que contribuía con mayor peso a su estrés actual era el laboral (58%), 24.5% personal y 15.5% familiar.
- El 71.50% de la muestra se consideran muy comprometidos con los objetivos y finalidades de la educación.

### **Nivel de estrés del docente (burnout)**

Analizando la distribución de frecuencias de los distintos de los Niveles de Burnout, se observó que:

El 22% de los docentes se sitúan en el nivel medio de la escala de burnout.

- El 40.5% se sitúa en el nivel de poco.
- El 23.5% se encuentra por encima de los niveles medios de burnout.
- Y el 54.5% de la muestra se encuentra por debajo de los niveles.

Por consiguiente, el 23.5 % de los de los docentes de la ESPOCH sufren niveles preocupantes de burnout (niveles de “extremos y bastante” burnout), lo que indica que estos profesionales podrían estar sufriendo algunos de los síntomas propios del síndrome, y que por tanto su situación puede ser alarmante desde el punto de vista personal y laboral.

### **Relaciones entre las variables socio-demográficas, el desempeño profesional y el nivel de burnout.**

Entre las variables socio-demográficas y el desempeño profesional las que tuvieron dependencia son:

- El género y la satisfacción laboral.
- El género y el grado de compromiso con la docencia.
- El género y el nivel de estrés.

- La edad y la propensión de abandonar el puesto si encontrara otro trabajo de igual remuneración que no tenga que ver con la docencia.
- La edad y el grado de compromiso con la docencia.
- La edad y la valoración de su nivel del estrés.
- El estado civil y el grado en el que se han realizado las expectativas acerca del trabajo.
- El estado civil y la propensión de abandonar el puesto si encontrara otro trabajo de igual remuneración que no tenga que ver con la docencia.
- El estado civil y el área que mayor peso tiene en su nivel de estrés.
- El número de hijos y la satisfacción laboral.
- El número de hijos y la valoración del nivel de estrés.
- El número de hijos y el área que mayor peso tiene en su nivel de estrés.

Entre las variables socio-demográficas y el nivel de burnout únicamente la edad influye en el nivel de burnout.

## **RECOMENDACIONES**

En Ecuador recién se está dando a conocer todo lo que conlleva los Riesgos Psicosociales, por lo que se recomienda difundir y dar a conocer la normativa vigente respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional para promover el mejoramiento y el bienestar de los trabajadores

Ecuatorianos.

- Según los resultados obtenidos en esta investigación se determina la presencia de Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en los docentes por lo que se recomienda lo siguiente:
- Estrategias de integración y comunicación.
- Estrategias organizacionales para que exista el poder de decisión entre el trabajador y la dirección con el fin de que exista participación de todo el personal que conforma la institución.
- Estrategias motivacionales como: incentivos, charlas, conferencias y cursos de capacitación.
- Estrategias sobre el entorno laboral para que el docente pueda desarrollar su labor, en respuesta a sus necesidades y expectativas.
- Garantizar la seguridad y estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo.
- Explicarle claramente al docente cuales son las reglas las limitaciones para evitar sanciones.
- Establecer claramente las tareas asignadas para que el docente pueda realizar su trabajo con mayor eficacia.
- Establecer programas de educación continua y de seguimiento en los cuales permita verificar si el Estrés o el Burnout han disminuido o minimizado.

Este estudio es un aporte para investigaciones futuras, se recomienda que se realicen estudios longitudinales y también se pueden aplicar otras escalas para la recolección de datos que permitan conocer variables diferentes a las aplicadas en esta investigación.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Aldrete , M., Pando, M., Aranda, C., & Balcazar, N. (12 de 07 de 2007). *Investigacion de Salud*. Recuperado el 25 de 11 de 2014, de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=14200103>
- Anonimo. (4 de 05 de 2001). *Universidad Complutense Madris*. Recuperado el 25 de 11 de 2014, de [www.pendientedemigracion.ucm.es/](http://pendientedemigracion.ucm.es/): [http://pendientedemigracion.ucm.es/info/socivmyt/paginas/D\\_departamento/materiales/analisis\\_datosyMultivariable/12contin\\_SPSS.pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/socivmyt/paginas/D_departamento/materiales/analisis_datosyMultivariable/12contin_SPSS.pdf)
- Barraza , A., Carrasco, R., & Arreola, M. (01 de 08 de 2008). *Revista Electronica de Psicología Científica*. Recuperado el 25 de 11 de 20214, de <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-374-1-el-sindrome-de-desgaste-profesional-en-las-enfermeras-del-ce.html>
- Caballero, M. (2001). Prevalencia y factores asociados al Bournout en una área de salud . *Atención Primaria* , 313-324.
- CASTILLA, V., OJEDA, F., CHECA, A., GONZALEZ , R., & PURAS, A. (2000). La informatización del trabajo clínico asistencial: análisis crítico desde la experiencia de un centro hospitalario de nueva creación. *Revista Calidad Asistencial* , 1-8.
- Fernández, G. (1992). *Satisfacción laboral y malestar psíquico entre trabajadores de un hospital general*. Zaragoza: Privada.
- Gil Monte, P. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología* , 7-9.
- Heifetz, L., & Bersani, H. (1983). *Disrupting the cybernetics of personal growth: Toward a unified theory of burnout in the human service professions*. New York: Pergamon Press.
- JARVIS, M. (22 de 07 de 2007). *Teacher stress: a critical review of recent findings and suggestions for future research directions*. Recuperado el 25 de 11 de 2014, de Teacher Support Network: <http://www.isma.org.uk/stressnw/teachstress1.htm>
- Jiménez Gonzáles, R. (6 de 09 de 2010). [www.academia.edu/](http://www.academia.edu/). Recuperado el 25 de 11 de 2014, de [http://www.academia.edu/8137314/Estad%C3%ADstica\\_Inferencial\\_II](http://www.academia.edu/8137314/Estad%C3%ADstica_Inferencial_II)
- Knight-Wegenstein, A. (1973). *Die arbeitszeit der Lehrer in der Bundesrepublik Deutschland*. Moriana: Zürich.
- Kornblit, A., Mendes, A., & Di Leo, P. (5 de 3 de 2007). *Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo*. Recuperado el 25 de 11 de 2014, de <http://www.aset.org.ar/congresos/7/14003.pdf>
- Leiter, M., & Schaufeli, w. (1996). Consistency of the bornout construct across occupations. *Anxiety, Stress, & Coping* , 9,229.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.



Organización Mundial de la Salud. (2001). *Informe sobre la salud en el mundo*. Ginebra: OMS.

OSORIO, A. (16 de 01 de 2014). *Síndrome de burnout en docentes primaria y secundaria*. Recuperado el 3 de 11 de 2014, de ClubEnsayos: <http://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Sindrome-De-Burnout-En-Docentes/1385208.html>

Rao, C. R. (1973). *Linear Statistical Inference and their Applications*. N. York: Wiley.

Robalino, M., & Körner, A. (2006). Condiciones de trabajo y salud docente. *UNESCO* , 8.

Sanchez, M., & Rosales . (2005). La práctica educativa. Una revisión a partir del estudio de la interacción profesor-alumnos en el aula. *Cultura y Educación* , 147-173.

Silverstein, R. (1986). How experienced psychotherapists cope with burnout at a state mental hospital. *III Jornadas de Psicología clínica y salud* (pág. 8). Murcia: Garcia Izquierdo.

## **ANEXOS**

### **Encuesta**



## ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DE CHIMBORAZO

### ESCUELA DE FISICA Y MATEMATICA

#### INGENIERIA ESTADISTICA INFORMATICA

#### Aspectos socio-laborales

1) Género

- A) Mujer
- B) Hombre

2) Edad

- A) De 25 a 30
- B) De 31 a 40
- C) De 41 a 50
- D) De 51 a 60
- E) De Más de 60

3) Estado civil

- A) Soltero-a
- B) Casado-a
- C) Viudo-a
- D) Separado-a
- E) Divorciado-a

4) Número de hijos

- A) Ninguno
- B) Uno
- C) Dos
- D) Tres
- E) Más de tres

5) Situación administrativa:

- A) Contrato
- B) Nombramiento

6) Titulación Académica:

- A) Tecnológico Superior
- B) Tercer Nivel
- C) Maestría
- D) PhD

7) Años de experiencia como docente:

- A) Menos de 1 año
- B) De 1 a 3 años
- C) De 4 a 5 años
- D) De 6 a 8 años
- E) Más de 8 años

8) Años de antigüedad en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo

- A) Menos de 1 año
- B) De 1 a 3 años
- C) De 4 a 5 años
- D) De 6 a 8 años
- E) Más de 8 años

9) Numero de alumnos a su cargo:

- A) Menos de 50
- B) De 51 a 100
- C) De 101 a 150
- D) De 151 a 200
- E) Más de 200

#### Acerca de sus principales fuentes de estrés laboral.

Señale, con un aspa, cuál es su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que recogemos a continuación, siguiendo la escala siguiente:

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. Moderadamente en desacuerdo
- 3. Dudoso
- 4. Moderadamente de acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

10. Me estresa la falta de colaboración, coordinación y apoyo de las familias.	1	2	3	4	5
11. Me abruma la indisciplina de los alumnos, la falta de educación y de respeto hacia mí.	1	2	3	4	5
12. La falta de interés y de motivación de los alumnos es para mí fuente de insatisfacción laboral.	1	2	3	4	5
13. Estoy estresado/a por la insuficiente dotación de recursos materiales y espaciales de que dispongo.	1	2	3	4	5
14. La falta de coordinación que existe con profesores y otros profesionales me genera tensiones en el trabajo.	1	2	3	4	5
15. Me desilusiona el escaso reconocimiento social de mi labor como educador.	1	2	3	4	5
16. Se me dificulta el aprendizaje de Linux (Libre Office) y la incorporación de las nuevas tecnologías en el aula.	1	2	3	4	5
17. Creo que los alumnos no reconocen mi trabajo ni valoran mis competencias, eso me desilusiona.	1	2	3	4	5
18. Trabajar con alumnos tan heterogéneos (niveles de aprendizaje y conocimientos distintos, diferentes intereses y motivaciones, etc.) me estresa.	1	2	3	4	5
19. La falta de recursos personales y de formación es una fuente de estrés	1	2	3	4	5
20. Me siento desatendido por la falta de recursos para atender a alumnos con dificultades de aprendizaje y de adaptación.	1	2	3	4	5
21. Las dificultades provocadas por la configuración de mi horario laboral me producen estrés y malestar.	1	2	3	4	5
22. La ausencia de una evaluación e información sobre los resultados de mi trabajo es una de las fuentes de estrés en mi trabajo.	1	2	3	4	5
23. No cuento con recursos personales y emocionales para hacer frente a las tareas diarias.	1	2	3	4	5
24. Me sobrepasa la falta de apoyo de mis compañeros y la escasa cohesión del grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
25. Señala cuál de las anteriores fuentes de malestar y estrés es para ti la más grave, indicando el nº de la pregunta correspondiente.					

### **Acerca de sus sentimientos hacia el trabajo.**

A continuación encontrará 22 frases relacionadas con los sentimientos que usted experimenta en su trabajo. Se usa el término persona para señalar a los sujetos a los que se proporciona el servicio o atención (por ejemplo, alumnos, padres, profesores, etc.). Lea cada frase y responda anotando la frecuencia con que ha tenido ese sentimiento de acuerdo con la escala siguiente:	0. Nunca 1. Pocas veces al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Unas pocas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Pocas veces a la semana 6. Todos los días
--	---

26. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
27. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	0	1	2	3	4	5
28. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5
29. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.	0	1	2	3	4	5
30. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	0	1	2	3	4	5
31. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	0	1	2	3	4	5
32. Trato muy eficazmente los problemas personales.	0	1	2	3	4	5
33. Me siento “quemado” por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
34. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.	0	1	2	3	4	5
35. Me he vuelto as insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	0	1	2	3	4	5
36. Me preocupa el hecho de que este trabajo me este endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5
37. Me siento muy activo.	0	1	2	3	4	5
38. Me siento frustrado en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
39. Creo que estoy trabajando demasiado.	0	1	2	3	4	5
40. No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que doy clases.	0	1	2	3	4	5
41. Trabajar directamente con personas me produce estrés.	0	1	2	3	4	5
42. Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy clases.	0	1	2	3	4	5
43. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con las personas.	0	1	2	3	4	5
44. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	0	1	2	3	4	5
45. Me siento acabado.	0	1	2	3	4	5
46. En mi trabajo trato con problemas emocionales con mucha calma.	0	1	2	3	4	5
47. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5

### **Acerca del desempeño de su labor profesional**

48) ¿Cuál es el grado de satisfacción en su trabajo?

- A) Muy Satisfactorio
- B) Satisfactorio
- C) Neutro
- D) Insatisfactorio
- E) Muy Insatisfactorio

---

49) ¿En qué grado se han realizado sus expectativas iniciales acerca del trabajo que desempeña?

- A) Totalmente
- B) Bastante
- C) Normalmente
- D) Escasamente
- E) Nada

---

50) ¿Cambiaría de trabajo si pudiese encontrar otro de similar remuneración no relacionado con la docencia?

- A) Si
- B) No
- C) No lo sé

---

51) Valore su nivel de estrés:

- A) Muy bajo
- B) Bajo
- C) Medio
- D) Alto
- E) Muy alto

---

52) Señale el área que mayor peso tiene en su nivel actual de estrés:

- A) Laboral
- B) Familiar
- C) Personal

---

53) Valore en qué grado se considera comprometido/a con los objetivos y finalidades de la educación:

- A) Muy comprometido/a
- B) Comprometido/a
- C) Neutro
- D) Poco comprometido/a
- E) Nada comprometido/a

